

**Прокуратура Амурской области  
Федерация профсоюзов Амурской области**

**Памятка**

**Механизм защиты трудовых прав и свобод граждан**

**г. Благовещенск  
2020 год**

## Содержание:

1. Способы защиты трудовых прав и свобод граждан.....	2
1.1. Самозащита работниками трудовых прав.....	3
1.2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.....	3-5
1.3. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам.....	5
1.4. Органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.....	6
1.4.1. Федеральная инспекция труда: полномочия, порядок обращения в инспекцию.....	6-7
1.4.2. Полномочия прокурора по защите трудовых прав граждан.....	7-8
1.4.3. Механизм защиты прокурором нарушенных трудовых прав граждан в судебном порядке.....	8-9
1.5. Судебный порядок рассмотрения трудовых споров.....	9-10
1.5.1. Обращение в суд с заявлением о выдаче судебного приказа.....	10-11
2. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.....	11
2.1. Административная ответственность.....	11-14
2.2. Уголовная ответственность.....	14-15
 Приложения № №1-4 (использованы формы заявлений правовой системы «КонсультантПлюс».....	 16-27

## **Право гражданина на защиту трудовых прав и свобод.**

Всеобщей декларацией прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН в декабре 1948 года, установлено, что каждый человек, без какой - либо дискриминации имеет право на равную оплату за равный труд. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.

Право человека и гражданина на труд в качестве одного из фундаментальных и неотъемлемых закреплено в статье 37 Конституции Российской Федерации, возлагающей на работодателя обязанность по выплате каждому работнику вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Право каждого гражданина на обращение в государственные органы и органы местного самоуправления закреплено, прежде всего, в ст.33 Конституции Российской Федерации. В развитие данной нормы данное право закреплено в федеральных законах, кодексах, иных нормативно-правовых актах.

В отношении права на защиту трудовых прав работников в Трудовом кодексе Российской Федерации выделен отдельный раздел, в котором подробно регламентирован порядок защиты прав работников, рассмотрения споров между работниками и работодателями и рассмотрением видов ответственности за нарушение трудового законодательства в главах 56-62 кодекса.

Охрана и реализация гарантированных Конституцией Российской Федерации прав граждан обеспечивается в установленные законодательством порядке и сроки, в том числе с использованием механизма разрешения трудовых споров уполномоченными органами, в их числе профессиональными союзами, Гострудинспекцией, органами прокуратуры, судебной защиты, а также применения мер административного и уголовного воздействия.

## **Способы защиты трудовых прав и свобод граждан.**

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) подразделяет способы защиты трудовых прав и свобод на следующие виды:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- рассмотрение трудовых споров комиссиями по трудовым спорам;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Каждый гражданин имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, означающий, что даже если среди указанных в ст. 352 ТК РФ способов нет того способа защиты, который избрал работник, указанный способ может быть применен, если он не запрещен законом.

## **1.1.Самозащита работниками трудовых прав.**

Вопросы о самозащите работником своих прав четко сформулированы в ст. 379 ТК РФ.

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Например, работник в возрасте до 18 лет, которого в соответствии со ст. 268 ТК РФ, запрещено привлекать к работе в ночное время, вправе не выходить на работу в ночную смену. При этом ст. 380 ТК РФ на работодателя возложена обязанность не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав.

## **1.2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.**

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке наделены полномочиями беспрепятственного посещения любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

- осуществлять и иные полномочия, предусмотренные ст. 370 Трудовым кодексом Российской Федерации.

Профсоюзный орган наделен важным полномочием - он формирует мнение по вынесенным работодателем вопросам, учет которого для работодателя обязателен при принятии решений. Согласно ст. 371 ТК РФ работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Статьей 372 ТК РФ предусмотрен порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов. Так, работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном трудовым кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Как видно из описываемого порядка, мнение профсоюзной организации поставлено ТК РФ практически во главу угла: при возникновении возможности нарушения со стороны работодателя трудового законодательства на стадии приема локального акта организации данное нарушение так или иначе будет устранено - либо на стадии согласования локального акта, либо при рассмотрении коллективного трудового спора.

Аналогичные полномочия профсоюзного органа содержатся ст. 373 ТК РФ в части порядка учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником,

являющимся членом профессионального союза. Отличается срок, установленный для рассмотрения выборным органом первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов, для выработки мнения - семь рабочих дней вместо пяти.

Порядок урегулирования возникших разногласий, закрепленный ст. 373 ТК РФ, также предусматривает переговоры (дополнительные консультации), возможность принятия работодателем окончательного решения по данному вопросу при недостижении общего согласия по результатам консультаций, возможность обращения за разрешением спора в Государственную инспекцию труда и суд.

В любом случае работодателю предоставлено право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность). Результат рассмотрения спора в суде - это вопрос конкретного спора (с обязательным учетом соблюдения работодателем вышеуказанного порядка увольнения работника, являющегося членом профсоюзной организации).

### **1.3. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам.**

Индивидуальный трудовой спор согласно ст. 381 ТК РФ - это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором также признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 382 ТК РФ).

Комиссии по трудовым спорам согласно ст. 384 ТК РФ образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя.

Комиссия по трудовым спорам может рассматривать любые индивидуальные трудовые споры, за исключением указанных в ст. 391 ТК РФ. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам составляет три месяца (ст. 386 ТК РФ), исчисляемый со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска срока по уважительным причинам возможно восстановление указанного срока комиссией и разрешение спора пор существу.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

#### **1.4. Органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.**

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, согласно ст. 353 ТК РФ осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации уполномоченными федеральными органами исполнительной власти. Указанные органы перечислены в ст. ст. 366, 367, 368, 369 ТК РФ Российской Федерации (Федеральный надзор в области промышленной безопасности; федеральный государственный энергетический надзор; федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор; государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности). Полномочия данных органов определены постановлениями Правительства Российской Федерации.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, согласно ст.353.1 Трудового кодекса РФ в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Так, Законом Амурской области от 08.07.2013 № 199-ОЗ (ред. от 05.10.2018) «О порядке и условиях осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» на исполнительные органы государственной власти области и органы местного самоуправления муниципальных образований области возложено осуществление ведомственного контроля за соблюдением в подведомственных организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

##### **1.4.1. Федеральная инспекция труда: полномочия, порядок обращения в инспекцию.**

В ст. ст. 354-361.1 ТК РФ закреплены полномочия и порядок обращения в Гострудинспекцию.

Согласно ст. 356 ТК РФ осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе по осуществлению приема и рассмотрению заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушениях их трудовых прав, принятию мер по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав. В числе полномочий также значится осуществление информирования и консультирования

работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Каждый работник имеет право обратиться в государственную инспекцию труда.

По результатам обращения работника государственный инспектор труда в пределах своих полномочий осуществляет мероприятия по установлению и подтверждению факта нарушения трудового законодательства, по устранению выявленных нарушений. Государственные инспекторы труда обладают полномочиями на составление протоколов и рассмотрение дел об административных правонарушениях в пределах установленных полномочий, подготовку и направление в правоохранительные органы и в суд других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При неисполнении работодателем обязанности по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок заработной платы и других выплат в рамках трудовых отношений работник может обратиться в Государственную инспекцию труда, которая вправе предъявлять работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства (ч. 1 ст. 354, ст. 357 ТК РФ).

В случае неисполнения работодателем в срок указанного предписания государственный инспектор труда наделен полномочиями принять решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных работнику сумм.

Такое решение принимается государственным инспектором труда не позднее одного месяца после истечения установленного предписанием срока или не позднее одного месяца после вступления в законную силу решения суда о признании предписания законным, если оно было обжаловано в суд.

Решение о принудительном исполнении сначала направляется работодателю. Если оно не исполнено и истек срок обжалования данного решения, его экземпляр направляется на исполнение в Федеральную службу судебных приставов.

Судебный пристав-исполнитель возбуждает исполнительное производство и устанавливает сведения о банковских счетах работодателя и движении денежных средств по ним. При наличии таковых судебный пристав-исполнитель выносит и направляет в банк и (или) иную кредитную организацию постановление с требованием о взыскании денежных средств с банковских счетов работодателя в пользу работника.

Согласно ст. 361 ТК РФ решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности и (или) в суд, решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в суд.

#### **1.4.2. Полномочия прокурора по защите трудовых прав граждан**

При установлении факта нарушения трудового законодательства прокурор в рамках своей компетенции может применить следующие меры прокурорского реагирования:

1) принести протест на противоречащий закону правовой акт в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо в вышестоящий орган или

вышестоящему должностному лицу, либо обращение в суд в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством Российской Федерации (ч. 1 ст. 23 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»);

2) внести представления об устранении нарушений закона в орган или должностному лицу, которые полномочны устранить допущенные нарушения (ч. 1 ст. 24 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»);

3) вынести мотивированное постановление о возбуждении производства об административном правонарушении;

4) вынести постановление о направлении соответствующих материалов в следственный орган или орган дознания для решения вопроса об уголовном преследовании по фактам выявленных прокурором нарушений уголовного законодательства (ст. 25, п. 2 ст. 27 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», п. 2 ч. 2 ст. 37 УПК РФ);

4) объявить предостережения о недопустимости нарушения закона в целях предупреждения правонарушений и при наличии сведений о готовящихся противоправных деяниях (ст. 25.1 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»);

5) предъявить и поддержать иск в суде в интересах лиц, пострадавших от нарушений трудового законодательства (п. 4 ст. 27 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»).

#### **1.4.3. О механизме защиты прокурором трудовых прав граждан в судебном порядке.**

В соответствии с требованиями ст. 27 Федерального закона о прокуратуре Российской Федерации, ст. 45 Гражданского процессуального кодекса РФ (далее - ГПК РФ) прокурор наделен полномочиями по обращению в суд в защиту социальных прав граждан, в том числе трудовых прав, а также участию в рассмотрении гражданских дел о восстановлении на работе для дачи заключения.

Согласно положениям приказов Генерального прокурора Российской Федерации, прокурора области по вопросам обеспечения участия прокуроров в гражданском и административном судопроизводстве, реализации органами прокуратуры Амурской области полномочий в гражданском и административном судопроизводстве основными обязанностями прокуроров является, в том числе, проверка законности и обоснованности решений судов, вынесенных с участием прокурора и своевременное реагирование на незаконные и необоснованные судебные постановления принесением апелляционных, кассационных и надзорных представлений.

Как разъяснено в п. 2 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 года № 23 «О судебном решении» решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (ч. 1 ст. 1, ч. 3 ст. 11 ГПК РФ).

Прокурор, подавший заявление, пользуется всеми процессуальными правами и несет все процессуальные обязанности истца, за исключением права на заключение мирового соглашения и обязанности по уплате судебных расходов.

В случае отказа прокурора от заявления, поданного в защиту законных интересов другого лица, рассмотрение дела по существу продолжается, если это лицо или его законный представитель не заявит об отказе от иска. При отказе истца от иска суд прекращает производство по делу, если это не противоречит закону или не нарушает права и законные интересы других лиц.

Ежегодно прокурорами в защиту трудовых прав граждан направляется свыше порядка 2,5 тысяч заявлений, практически все удовлетворяются судом и решения исполняются.

Кроме того, по постановлениям о привлечении к административной ответственности, вынесенных прокурорами по фактам неоднократных нарушений сроков оплаты труда, судами области принимаются решения о дисквалификации руководителей предприятий.

Основная масса заявлений предъявлена прокурорами по фактам нарушений трудовых прав работников на получение в полном объеме заработной платы.

Также в суды общей юрисдикции направлялись заявления по фактам нарушений законодательства об охране труда, признании факта трудовых отношений. Исков такой категорий значительно меньше (в 2019 г. -10).

Прокурорами реализованы полномочия по обязательному принятию участия по гражданским делам о восстановлении граждан на работе, в основном судами решения выносятся по рассматриваемым трудовым спорам законные и обоснованные, в соответствии с заключениями прокуроров.

Вместе с тем, на незаконные решения прокуратурой области в целях защиты интересов работников направлено четыре кассационных представления в Президиум Амурского областного суда, которые рассмотрены и удовлетворены, приведенные доводы о неправомерном увольнении, которое повлекло к ограничению прав на получение компенсационных выплат и иных гарантий признаны обоснованными, судебные постановления отменены, гражданские дела направлены на новое рассмотрение.

### **1.5 Судебный порядок рассмотрения трудовых споров.**

В соответствии с положениями ст. 3 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) заинтересованное лицо вправе в порядке, установленном законодательством о гражданском судопроизводстве, обратиться в суд за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод или законных интересов. При этом работник освобожден от оплаты государственной пошлины и судебных расходов (ст. ст. 393, 387 ТК РФ).

Только непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям (ст. 391 ТК РФ):

- работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

- работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора в соответствии со ст. 392 ТК РФ составляет три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Исключение из указанного срока составляют споры об увольнении - срок установлен в течение одного месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы, а также споры о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику – срок установлен в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Иной срок установлен и для случаев обращения работодателя в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю; в этом случае срок для обращения установлен в рамках одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может его восстановить и разрешить спор по существу.

Решение суда может быть обжаловано в вышестоящий суд.

### **1.5.1. Обращение в суд с заявлением о выдаче судебного приказа.**

В соответствии со ст. 122 ГПК РФ судебный приказ выдается, если заявлено требование о взыскании начисленных, но не выплаченных работнику заработной платы, сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных сумм, начисленных работнику.

Если размер денежных сумм, подлежащих взысканию, не превышает пятьсот тысяч рублей, такие дела подсудны мировому судье (пункт 1 части 1 статьи 23, часть 1 статьи 121 и абзацы седьмой, девятый статьи 122 ГПК РФ). Дела по иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений с участием работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями, не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, подсудны районному суду.

Обращаясь с заявлением о выдаче судебного приказа, следует представить документы, бесспорно подтверждающие задолженность работодателя (например, справку, выданную работодателем и подтверждающую наличие и размер долга перед работником, копию трудового договора между работником и работодателем, расширенную выписку по банковскому счету, на который перечисляется заработная плата, копию листка временной нетрудоспособности).

По своему выбору исковое заявление (заявление) может быть подано в суд (ст. 28, ч. 2, 6.3, 9 ст. 29 ГПК РФ): по месту вашего жительства; по адресу (месту жительства) ответчика. Иск к организации, связанный с деятельностью ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по адресу такого филиала или представительства; по месту исполнения трудового договора, из которого вытекает иск, если в договоре указано место его исполнения.

В соответствии со ст. 24 ГПК РФ должны быть указаны сведения о должнике: для гражданина-должника - фамилия, имя, отчество (при наличии) и место жительства, а также дата и место рождения, место работы (если они известны) и один из идентификаторов (страховой номер индивидуального лицевого счета, идентификационный номер налогоплательщика, серия и номер документа, удостоверяющего личность, основной государственный регистрационный номер индивидуального предпринимателя, серия и номер водительского удостоверения, серия и номер свидетельства о регистрации транспортного средства), для организации-должника - наименование и адрес, а также идентификационный номер налогоплательщика и основной государственный регистрационный номер, если они известны. В заявлении гражданина-взыскателя один из идентификаторов гражданина-должника указывается, если он известен гражданину-взыскателю.

## **2. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.**

Согласно ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

### **2.1. Административная ответственность**

Положениями ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ) установлена административная ответственность за:

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 КоАП РФ, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

3. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

4. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, -

(в ред. Федерального закона от 26.07.2019 N 221-ФЗ)

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за

аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Статья 5.27.1. КоАП РФ предусматривает ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4 настоящей статьи и частью 3 статьи 11.23 настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до

сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

## **2.2. Уголовная ответственность**

Особую роль в противодействии невыплате заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат играют уголовно-правовые меры, закрепленные законодателем в ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее - УК РФ).

Так, частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, под которой понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы, влечет за собой уголовную ответственность по части 1 статьи 145.1 УК РФ в виде штрафа в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительных работ на срок до двух лет, либо лишения свободы на срок до одного года.

В случае полной невыплаты свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплаты заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, данные лица подлежат привлечению к уголовной ответственности по части 2 статьи 145.1 УК РФ в виде штрафа в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительных работ на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишения свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Деяния, предусмотренные частями первой или второй статьи 145.1 УК РФ, если они повлекли тяжкие последствия, наказываются штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Уголовной ответственности подлежат руководитель организации, работодатель - физическое лицо, руководитель филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, совершившие преступления, квалифицируемые по ст. 145.1 УК РФ, из корыстной или иной личной заинтересованности.

Примечания. 1. Под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

В силу части 2 Примечания к статье 145.1 УК РФ лицо, впервые совершившее преступление, предусмотренное частями первой или второй данной статьи, освобождается от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате заработной платы, пенсии, стипендии, пособия и иной установленной законом выплате, а также уплатило проценты (выплатило денежную компенсацию) в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, и если в его действиях не содержится иного состава преступления.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного суда Российской Федерации от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137,138,138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации) уголовная ответственность в соответствии со статьей 145.1 УК РФ наступает в том числе в случаях невыплаты заработной платы и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежащим образом оформлен, но они приступили к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

Мировому судье \_\_\_\_\_ судебного участка N \_\_\_\_

Взыскатель: \_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника),  
адрес: \_\_\_\_\_,  
телефон: \_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_,  
адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

Представитель взыскателя: \_\_\_\_\_,  
адрес: \_\_\_\_\_ телефон: \_\_\_\_\_,  
адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

Должник: \_\_ (наименование или Ф.И.О. работодателя),  
адрес: \_\_\_\_\_, телефон: \_\_\_\_\_,  
адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

Вариант для ответчика-гражданина:  
дата и место рождения: \_\_\_\_\_ (если известны),  
место работы: \_\_\_\_\_ (если известно),  
идентификатор гражданина: \_\_\_\_\_

Вариант для ответчика-организации:  
ИНН \_\_\_\_\_, ОГРН \_\_\_\_\_ (если известны)

Цена иска: \_\_\_\_\_ рублей

### ЗАЯВЛЕНИЕ

о вынесении судебного приказа по требованию о взыскании  
начисленной, но не выплаченной заработной платы

Взыскатель в соответствии с приказом от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_ и  
Трудовым договором от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_ с  
"\_\_\_" \_\_\_\_\_ года работает у Должника в должности \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (наименование должности).

(Вариант 1. За период с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г.  
Взыскателю начислена заработная плата в размере \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)  
рублей, что подтверждается расчетным листком (вариант: приказом, бухгалтерской  
справкой и т.п.) N \_\_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. Но в нарушение ст. 136  
Трудового кодекса Российской Федерации начисленная заработная плата  
Взыскателю выплачена не была, что подтверждается

\_\_\_\_\_.

В соответствии с ч. 6 ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации  
заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата  
выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового  
распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15  
календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Согласно п. \_\_\_\_ Правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных Должником " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г., заработная плата работникам выплачивается \_\_\_\_ числа и \_\_\_\_ числа каждого месяца. До настоящего времени начисленная заработная плата Взыскателю не выплачена, что подтверждается \_\_\_\_\_.)

(Вариант 2. " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. Взыскателем Должнику было подано заявление о предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.

В соответствии с ч. 4 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесечное число календарных дней).

Согласно ч. 9 ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

До настоящего времени отпуск Взыскателю оплачен не был, что подтверждается \_\_\_\_\_.)

(Вариант 3. " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. Взыскателем Должнику было подано заявление об увольнении с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.

В соответствии с ч. 1 ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

До настоящего времени сумма, причитающаяся при увольнении, Взыскателю не выплачена, что подтверждается \_\_\_\_\_.)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. Взыскатель обратился в комиссию по трудовым спорам с требованием о выплате ему начисленной заработной платы (сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении) в размере \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей <7>.

Требование Взыскателя комиссией по трудовым спорам рассмотрено не было.

Согласно ч. 1 ст. 390 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Согласно абз. 7 ст. 122 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебный приказ выдается, если заявлено требование о взыскании начисленных, но не выплаченных работнику заработной платы, сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных сумм, начисленных работнику.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 136 (варианты: ст. ст. 139, 140), ч. 1 ст. 390, ст. 395 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. ст. 122 - 124 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

прошу:

1. Вынести судебный приказ о взыскании с Должника начисленной, но не выплаченной Взыскателю заработной платы (вариант: сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных сумм) в сумме \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей.

2. Выдать судебный приказ Взыскателю в сроки, установленные действующим законодательством Российской Федерации (вариант: направить судебный приказ для исполнения судебному приставу-исполнителю).

Приложение:

1. Копия Трудового договора от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_.

2. Копия приказа о приеме на работу (и/или копия страниц трудовой книжки) от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_.

3. Расчетный листок (и/или приказ, бухгалтерская справка) о начисленной заработной плате от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_.

4. Доказательства невыплаты заработной платы (выписка из лицевого счета истца и т.д.).

5. Копия заявления Взыскателя о предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г.

(Вариант. 5. Копия заявления Взыскателя об увольнении "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г.)

6. Копия требования Взыскателя в комиссию по трудовым спорам от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_.

7. Доверенность представителя (или иные документы, подтверждающие полномочия представителя) от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_ (если заявление подписывается представителем).

8. Иные документы, подтверждающие обстоятельства, на которых Взыскатель основывает свои требования.

"\_\_\_" \_\_\_\_\_ г.

Взыскатель (представитель)

\_\_\_\_\_ (подпись) / \_\_\_\_\_ (Ф.

**Исковое заявление о взыскании невыплаченной заработной платы и денежной компенсации за просрочку выплаты заработной платы**

В \_\_\_\_\_ районный суд <1>

Истец: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. работника)

адрес: \_\_\_\_\_,  
телефон: \_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_,  
адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

Представитель истца: \_\_\_\_\_  
(данные с учетом ст. 48  
Гражданского процессуального  
кодекса Российской Федерации)

адрес: \_\_\_\_\_,  
телефон: \_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_,  
адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

Ответчик: \_\_\_\_\_  
(наименование или Ф.И.О.  
работодателя)

адрес: \_\_\_\_\_,  
телефон: \_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_,  
адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

Цена иска: \_\_\_\_\_ рублей <2>

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ <3>**

о взыскании невыплаченной заработной платы и денежной  
компенсации за просрочку выплаты заработной платы

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. между Истцом и Ответчиком был заключен Трудовой договор № \_\_\_\_\_, в соответствии с которым Истец был принят на работу к Ответчику на должность \_\_\_\_\_ с окладом \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей в \_\_\_\_\_, что подтверждается Приказом о приеме на работу № \_\_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.

В соответствии с ч. 6 ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Согласно \_\_\_\_\_ (правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, трудовой договор) Ответчик обязан выплачивать Истцу заработную плату следующим образом: \_\_\_\_\_.

В период с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. Истцу Ответчиком не выплачивалась заработная плата (или: заработная плата выплачивалась в меньшем размере), что подтверждается \_\_\_\_\_.

Задолженность Ответчика перед Истцом по уплате заработной платы составляет \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей, что подтверждается \_\_\_\_\_.

В соответствии с ч. 1 ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. В соответствии с Информацией Банка России от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. размер ключевой ставки с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. составляет \_\_\_\_%. Размер процентов, подлежащих уплате Ответчиком, составляет \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей исходя из следующего расчета: \_\_\_\_\_ (расчет прилагается).

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст. ст. 136, 142, 236, 391, 392, 395 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. ст. 131, 132 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, прошу:

1. Взыскать с Ответчика в пользу Истца невыплаченную заработную плату за период \_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей.
2. Взыскать с Ответчика в пользу Истца проценты за задержку Ответчиком выплаты заработной платы в размере \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей.

Приложение:

1. Копия Трудового договора от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_.
2. Копия Приказа о приеме на работу от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_.
3. Документы, подтверждающие невыплату заработной платы.
4. Расчет суммы исковых требований.

5. Копии искового заявления и приложенных к нему документов Ответчику.

6. Доверенность представителя от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_ (если исковое заявление подписывается представителем Истца).

7. Иные документы, подтверждающие обстоятельства, на которых Истец основывает свои требования.

"\_\_\_" \_\_\_\_\_ г.

Истец (представитель):

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
 (подпись) (Ф.И.О.)

-----  
 Информация для сведения:

<1> По смыслу ст. ст. 23, 24 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации гражданские дела о трудовых спорах подсудны районному суду.

<2> Цена иска по искам о взыскании денежных средств, согласно п. 1 ч. 1 ст. 91 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, определяется исходя из взыскиваемой денежной суммы.

<3> Государственная пошлина не уплачивается согласно пп. 1 п. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий.

Исковое заявление в суд общей юрисдикции о признании отношений трудовыми и о взыскании заработной платы за отработанное время

В \_\_\_\_\_ районный суд

Истец \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. работника)

адрес: \_\_\_\_\_,  
телефон: \_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_,  
адрес электронной почты: \_\_\_\_\_.

Представитель истца: \_\_\_\_\_  
(данные с учетом ст. 48  
Гражданского процессуального  
кодекса Российской Федерации)

адрес: \_\_\_\_\_,  
телефон: \_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_,  
адрес электронной почты: \_\_\_\_\_.

Ответчик: \_\_\_\_\_  
(наименование или Ф.И.О.  
работодателя)

адрес: \_\_\_\_\_,  
телефон: \_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_,  
адрес электронной почты: \_\_\_\_\_.

Цена иска: \_\_\_\_\_ рублей <1>

Исковое заявление  
о признании отношений трудовыми и о взыскании  
заработной платы за отработанное время

"\_\_" \_\_\_\_\_ г. между истцом и ответчиком заключен договор \_\_\_\_\_ (подряда/оказания услуг и т.д.) N \_\_\_\_\_ на выполнение следующей работы - \_\_\_\_\_ по адресу: \_\_\_\_\_, с оплатой \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей в месяц (или: за \_\_\_\_\_).

(указать, за что выплачивается вознаграждение)

Истец полагает, что указанный договор является трудовым и регулирует трудовые отношения по следующим основаниям:

(обстоятельства и доказательства с учетом Рекомендаций, утв. Письмом  
ФСС РФ от 20.05.1997 N 051/160-97)

Вариант:

"\_\_" \_\_\_\_\_ г. истец с ведома (или: по поручению) ответчика

фактически приступил к выполнению следующей работы:  
 \_\_\_\_\_ по адресу: \_\_\_\_\_, что  
 подтверждается \_\_\_\_\_.

За выполнение аналогичной работы ответчик выплачивает \_\_\_\_\_  
 (\_\_\_\_\_) рублей в месяц, что подтверждается:

\_\_\_\_\_ (обстоятельства и доказательства)

Несмотря на то что истец продолжает выполнение указанной работы, что подтверждается \_\_\_\_\_, трудовой договор между истцом и ответчиком не заключен.

По состоянию на "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. задолженность ответчика перед истцом за выполненную работу составила \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей, что подтверждается \_\_\_\_\_.

Требование истца о заключении трудового договора с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. в должности \_\_\_\_\_ с окладом \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей и о выплате заработной платы в размере \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей ответчик добровольно не удовлетворил, сославшись на \_\_\_\_\_ (мотивы отказа) (или: осталось без ответа), что подтверждается \_\_\_\_\_.

В соответствии со ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Согласно ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Условия договора должны соответствовать ст. 56 и ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

(Вариант. Согласно ч. 3 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Согласно ч. 1 ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.)

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст. 15, ч. 1 (ч. 3) ст. 16, ст. ст. 56, 57, 67, 135, 391, 392, 395 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 12

Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", ст. ст. 131, 132 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

ПРОШУ:

1. Признать отношения между истцом и ответчиком трудовыми.
2. Обязать ответчика заключить с истцом трудовой договор для работы в должности \_\_\_\_\_ с окладом \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей с " " \_\_\_\_\_ г.
3. Взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату за отработанное время в размере \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей.

Приложение:

1. Копия договора N \_\_\_\_ от " " \_\_\_\_\_ г.  
Вариант: Доказательства фактического допуска истца к работе у ответчика.
2. Документы, подтверждающие выполнение истцом работы.
3. Расчет суммы исковых требований.
4. Требование истца от " " \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_\_.
5. Доказательства отказа ответчика от удовлетворения требования истца.
6. Копия искового заявления и приложенных к нему документов ответчику.
7. Доверенность представителя от " " \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_\_ (если исковое заявление подписывается представителем истца).
8. Иные документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования.

" " \_\_\_\_\_ г.

Истец (представитель):

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

(подпись) (Ф.И.О.)

-----  
Информация для сведения:

<1> Цена иска по искам о взыскании денежных средств, согласно п. 1 ч. 1 ст. 91 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, определяется исходя из взыскиваемой денежной суммы.

Заявление работника в комиссию по трудовым спорам о взыскании заработной платы и денежной компенсации за ее задержку

В комиссию по трудовым спорам

\_\_\_\_\_ (наименование организации, структурного подразделения)  
адрес: \_\_\_\_\_.

от \_\_\_\_\_ (Ф.И.О. заявителя, должность, профессия или специальность)  
адрес: \_\_\_\_\_;  
телефон: \_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_,  
адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

ЗАЯВЛЕНИЕ <1>

о взыскании заработной платы и денежной компенсации за ее задержку

С "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. я работаю в \_\_\_\_\_ (указать наименование) в должности \_\_\_\_\_, по адресу: \_\_\_\_\_, что подтверждается Трудовым договором от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_.

За период с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. мне не выплачивалась заработная плата, состоящая в соответствии с п. \_\_\_\_\_ Трудового договора (положения об оплате труда) из:

\_\_\_\_\_ (размер должностного оклада, надбавки, доплаты, иные выплаты, на которые работник имеет право)

Всего за указанный период задолженность по заработной плате составила \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей. Расчет задолженности прилагается.

Статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что при нарушении работодателем установленного срока, соответственно, выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации <2> от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым

договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. В настоящее время ключевая ставка Центрального банка Российской Федерации составляет \_\_\_\_\_% годовых в соответствии с Информацией Банка России от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г.

(Вариант:

Пунктом \_\_\_\_\_

(указать локальный нормативный акт, коллективный либо трудовой договор) размер выплачиваемой работнику денежной компенсации установлен в сумме \_\_\_\_\_.)

(указать сумму либо порядок ее определения)

Размер компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы за период с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. составляет \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей (расчет прилагается).

В связи с вышеизложенным, руководствуясь ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации, (при необходимости: п. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_) (локального нормативного акта, коллективного или трудового договора) прошу взыскать с работодателя задолженность по заработной плате в сумме \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей и проценты (денежную компенсацию) за задержку ее выплаты в сумме \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей, а всего, таким образом, согласно прилагаемому расчету \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей.

Приложения:

1. Копия Трудового договора от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_.

(Вариант:

2. Копия документа, устанавливающего размер выплачиваемой работнику денежной компенсации за задержку заработной платы (локальный нормативный акт или коллективный договор).

3. Расчет задолженности и суммы денежной компенсации.

4. Доверенность представителя от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_ (если заявление подписано представителем работника).

5. Другие документы, на которых работник основывает свои требования.

"\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. <3>

Работник (представитель):

\_\_\_\_\_/

(подпись) (Ф.И.О.)

#### Информация для сведения:

<1> Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (ч. 2 ст. 385 Трудового кодекса Российской Федерации).

<2> Ключевая ставка - процентная ставка по основным операциям Банка России по регулированию ликвидности банковского сектора. Является основным индикатором денежно-кредитной политики. Была введена Банком России 13 сентября 2013 года (см. Информацию Банка России от 13.09.2013 "О системе процентных инструментов денежно-кредитной политики Банка России").

<3> Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу (ст. 386 Трудового кодекса Российской Федерации).