**РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО**

 **ТРУДОВОГО СПОРА В КОМИССИИ**

**ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ И СУДАХ**

***Введение***

 ***Предлагаемые вашему вниманию методические рекомендации включают в себя порядок рассмотрения индивидуального трудового спора как в комиссии по трудовым спорам (КТС) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, так и в суде и рекомендации с учетом сложившейся практики, поскольку не все вопросы, связанные с деятельностью КТС, регламентированы Трудовым кодексом РФ. Также в качестве методической помощи работникам, профсоюзному активу, членам КТС в брошюре представлены примерные образцы документов, необходимые при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.***

***Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) является наиболее доступным и оперативным способом разрешения возникшего спора, поскольку в пределах организации легче установить фактические обстоятельства спора, собрать доказательства. Спор разрешается в более короткие сроки и в рамках более упрощенной процедуры по сравнению с судебной.***

**РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПРОВ В КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ (КТС)**

**(гл. 60 Трудового кодекса Российской Федерации)**

 Индивидуальный трудовой спор - 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 (ст. 381 ТК РФ).

 Возникшие разногласия между работником и работодателем еще не являются индивидуальным трудовым спором. Сначала стороны или одна из сторон делают шаги по урегулированию разногласий, например, в виде письменного или устного обращения, проведения переговоров как с личным участием, так и через уполномоченных представителей. И если стороны не договорились, то возникшие разногласия переходят в стадию индивидуального трудового спора, который может быть перенесен в КТС. При этом правом за обращением в КТС обладают:

* работник, состоящий в трудовых отношениях с работодателем;
* лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с работодателем;
* лицо, которому отказано в заключении трудового договора с работодателем.

В силу статьи 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.



**В КТС рассматриваются индивидуальные трудовые споры:**

* об оплате труда, выплате премий, доплатах за совмещение профессий, оплате сверхурочной работы, в праздничные дни, в ночное время и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;
* о правомерности изменения условий трудового договора;
* о выплате ежегодных и ежемесячных надбавок за выслугу лет, установленных коллективным договором, соглашением;
* о правомерности наложения дисциплинарного взыскания (за исключением увольнения);
* о предоставлении гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, локальным актом, трудовым договором;
* о предоставлении дополнительных отпусков и их оплате;
* другие индивидуальные трудовые споры, которые не отнесены федеральными законами к непосредственной компетенции суда или иных органов.

**ПОРЯДОК ОБРАЗОВАНИЯ КТС**

**(ст. 384 ТК РФ)**

КТС образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя.

При этом Трудовым кодексом не регламентирован порядок определения общего количественного состава КТС и количества представителей от каждой из сторон. В связи с этим с предложением о численности членов КТС может выступить сторона - инициатор создания КТС, либо данный вопрос решается соглашением сторон.

Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании КТС, обязаны **в десятидневный срок** направить в комиссию своих представителей.

***Административная ответственность за уклонение от создания КТС не предусмотрена конкретными нормами Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ), как, например, в случае уклонения от ведения коллективных переговоров.***

***В данном случае применяются нормы ст. 5.27 КоАП РФ – об административной ответственности за нарушение норм трудового законодательства, поскольку рассмотрение индивидуального трудового спора регламентируется нормами Трудового кодекса РФ.***

**Представители работников избираются в КТС:**

* общим собранием (конференцией) работников;
* делегируются представительным органом работников (с составлением соответствующего протокола) с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников (с составлением соответствующего протокола).

**Представители работодателя**назначаются руководителем организации, работодателем-индивидуальным предпринимателем с изданием соответствующего приказа (распоряжения).



 ***В соответствии со ст. 171 ТК РФ членам комиссии предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.***

 ***Поскольку такая гарантия не предусмотрена для работника, обратившегося в КТС за разрешением индивидуального трудового спора, то рекомендуется предусмотреть в Положении о комиссии либо в коллективном договоре возможность предоставления работнику для участия в КТС свободного от работы времени с сохранением среднего заработка или рассмотрения спора в удобное для него время*.**

**СРОК И ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ**

**СРОКИ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА В КТС**

**(ст. 386, ст. 387 ТК РФ)**

Работник может обратиться в КТС в **трехмесячный срок** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

 Если работник обратился в КТС с пропуском установленного срока, комиссия не вправе отказать в приеме заявления работника, а должна рассмотреть обстоятельства, которые послужили основанием для пропуска установленного срока.

Основанием для рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС является **письменное заявление работника**, которое подлежит обязательной регистрации согласно требованиям ч. 1 ст. 387 ТК РФ.

Работники должны быть осведомлены о месте приема и регистрации заявлений, поступающих в КТС (например, путем размещения на информационном стенде, общедоступном для работников).

Срок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС – **в течение 10 календарных дней** со дня подачи работником заявления (ч. 2 ст. 387 ТК РФ).



В случае неявки работника и его представителя на заседание КТС рассмотрение спора откладывается и назначается другая дата. Если же работник или его представитель не явятся на заседание повторно без уважительных причин, комиссия вправе снять заявление с рассмотрения. В пределах установленного законом трехмесячного срока работник может вновь обратиться в КТС с заявлением о рассмотрении своего вопроса.

Для обеспечения принятия объективного решения КТС вправе запрашивать все необходимые для рассмотрения спора документы у работодателя. Работодатель (его представители) обязан представлять необходимые документы в срок, установленный комиссией (ч. 4 ст. 387 ТК РФ).

**ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ КТС И ЕГО СОДЕРЖАНИЕ**

**(ст. 388 ТК РФ)**

КТС принимает решение тайным голосованием **простым большинством голосов** присутствующих на заседании членов комиссии.

В **решении КТС** указываются:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя - индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

- дата обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

- результаты голосования.

Решение КТС должно быть мотивированным и основанным на нормах законодательства, соглашения, коллективного и трудового договоров, локальных нормативных актов. В решении должно быть указано о полном или частичном удовлетворении требований работника, об обязанности работодателя совершить определенные действия по удовлетворению требований работника. В решении КТС по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся к выплате.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются в течение **трех дней** со дня принятия решения:

- работнику (или его представителю);

- работодателю (или его представителю).

***Если при принятии решения мнения членов комиссии разделилось поровну, то в данном случае рассмотрение спора переносится в суд.***

**ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ КТС**

**(ст. 389 ТК РФ)**

Решение КТС подлежит исполнению в течение **трех дней** по **истечении десяти дней**, предусмотренных на обжалование.

#  В случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение КТС, которое согласно ч. 2 ст. 389 ТК РФ и ст. 12 Федерального закона от 2.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» является исполнительным документом.

 Удостоверение КТС подписывается председателем КТС и заверяется печатью КТС.

Срок обращения работника за удостоверением - в течение одного месяца со дня принятия решения КТС.

За принудительным исполнением решения КТС работник (или его уполномоченный представитель) должен обратиться с удостоверением КТС не позднее **трехмесячного срока со дня его получения** в службу судебных приставов по месту нахождения работодателя или его имущества с заявлением взыскателя либо его представителя, с приложением документов, удостоверяющих его полномочия на представительство. Судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке в соответствии со ст. 30 ФЗ «Об исполнительном производстве» № 229-ФЗ от 02.10.2007 г.

***Важно знать, что удостоверение, выданное КТС, является эффективным механизмом взыскания заработной платы во внесудебном порядке.***

***Удостоверение КТС относится к исполнительным документам, а это дает, в случае недостаточности денежных средств на счете работодателя, преимущественное право на получение денежных средств для расчетов по заработной плате по сравнению с платежными документами, по которым списываются налоги, страховые взносы и др. (п. 2 ст. 855 Гражданского кодекса РФ).***

Индивидуальный трудовой спор может быть перенесен в суд в случаях, если:

- КТС не рассмотрела индивидуальный трудовой спор в десятидневный срок;

- работник или работодатель не согласен с решением КТС (в данном случае следует обратиться в суд **в течение 10 дней** со дня вручения копии решения комиссии).

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

**Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:**

* 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;
* о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.
* 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.

**СРОКИ ОБРАЩЕНИЯ ЗА РАССМОТРЕНИЕМ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУД**

* в течение 10 дней со дня вручения копии решения КТС в случае обжалования;
* в течение 1 месяца со дня вручения приказа об уволь­нении либо со дня выдачи трудовой книжки;
* в течение 3 месяцев со дня нарушения права работника;
* в течение 1 года со дня обнаружения причиненного работником материального ущерба организации (по вопросам взыскания с работника этого ущерба).

При пропуске по уважительным причинам сроков они могут быть восстановлены судом.

***При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).***

**Подсудность дел**, связанных с решением трудовых споров, принадлежит суду общей юрисдикции в первой инстанции и рассматривается по правилам искового производства гражданских дел. Исковое заявление нужно подавать в тот районный суд, к которому территориально принадлежит организация, в которой вы работали или продолжаете работать, или в районный суд по месту вашего жительства.

### ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВОГО СПОРА В СУДЕ

Судебное рассмотрение дел – чётко организованная процедура. Она состоит из поэтапных шагов, которые приводят к максимально объективному решению спорного вопроса. К их числу относятся:

* принятие иска – секретарь суда проверяет правильность заполнения заявления и достоверность представленных документов;
* этап подготовки к судебному заседанию – проверяется достоверность описанных в иске обстоятельств, выясняется, как реально сложилась ситуация, определяются нормативно-правовые акты, которыми необходимо руководствоваться, определяется состав участников и т.д. (на данную процедуру и дальнейшие действия судьей должно быть выписано определение);
* непосредственно судебное разбирательство – предупреждение сторон об их правах, опрос свидетелей, рассмотрение представленных сторонами обстоятельств и объяснений, объяснения компетентных лиц (узкие специалисты, эксперты и т.п.);
* вынесение решения.



* обжалование вынесенного решения (в случае необходимости). Этот срок составляет 1 месяц. Исключением являются дела по восстановлению незаконно уволенных людей. Восстановление на работе должно быть произведено сразу же после принятия такого решения судом.

***Гражданский процессуальный*** ***кодекс*** ***РФ предоставляет возможность сторонам трудового спора урегулировать возникшие разногласия путем заключения мирового соглашения. Заключить мировое соглашение можно на любой стадии производства по делу, в частности при исполнении судебного решения. Мировое соглашение является основанием для прекращения производства по делу, но только в случае утверждения его судом.***

**РОЛЬ ПРОФСОЮЗА В РАЗРЕШЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА В ДОСУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ**

Представительство и защита трудовых прав работников - членов профсоюзов являются основными направлениями деятельности профсоюзов. Поэтому в случае обращения работника - члена профсоюза в профсоюзный комитет в связи с возникшим трудовым спором профсоюзу отводится значительная роль в урегулировании индивидуального трудового спора, которая заключается в разъяснении работнику его трудовых прав, способов защиты нарушенных прав, оказании помощи в оформлении документов, необходимых для обращения в КТС, в суды, в исполнительные органы государственной власти и иные организации.

Практика показывает, что способ разрешения индивидуального трудового спора в КТС является наиболее доступным и оперативным для работника, чем судебный порядок.

В рамках взятых на себя обязательств профсоюзные комитеты при возникновении разногласий в целях защиты трудовых прав работников и разрешении индивидуальных трудовых споров:

* инициируют и оказывают помощь в создании и осуществлении деятельности КТС;
* делегируют своих представителей в состав КТС с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников;
* выступают в качестве представителей работников-членов профсоюзов в урегулировании разногласий путем проведения переговоров с работодателем; рассмотрения спора в КТС;
* оказывают помощь работнику-члену профсоюза в оформлении заявления в КТС, суд, в подготовке дополнительных материалов, необходимых для рассмотрения спора;
* участвуют в работе КТС в качестве членов КТС через своих представителей;
* оказывают содействие работникам в исполнении решений КТС;
* добиваются включения в коллективный договор положений, предусматривающих дополнительные гарантии для членов КТС и работников, обратившихся в КТС.

***Образцы документов***

В комиссию по трудовым спорам

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование организации,

 структурного подразделения)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О. заявителя, должность)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (почтовый адрес, телефон)

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

 Приказом N \_\_\_\_\_\_ от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 *(изложить основание для наложения взыскания, содержащееся в приказе,*

 *т.е. нарушения, допущенные, по мнению работодателя, работником)*

ко мне было применено дисциплинарное взыскание в виде \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(*замечание, выговор*).

 Считаю указанный выше приказ незаконным (необоснованным) по следующим причинам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*(указать свои доводы)*

 В связи с вышеизложенным прошу отменить дисциплинарное взыскание в виде \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*вид взыскания)*, наложенное приказом N \_\_\_\_\_\_\_ от "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

 Приложения:

 1. Копия трудового договора.

 2. Копия приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

 3. Другие документы в зависимости от обстоятельств дела.

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*\_(подпись)*

**РЕШЕНИЕ**

**комиссии по трудовым спорам**

 1. Наименование организации, структурного подразделения: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 2. Фамилия, имя, отчество и должность обратившегося работника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 3. Дата подачи и № заявления: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 4. Дата рассмотрение спора: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 5. Существо спора: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 6. Присутствовали:

 6.1. Члены комиссии:

 а) представители работников:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(фамилия, имя, отчество, должность)*

 б) представители работодателя:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(фамилия, имя, отчество, должность)*

 6.2. Приглашенные лица:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(фамилия, имя, отчество, должность)*

 7. Принятое решение и его обоснование (со ссылкой на закон, иной

нормативный правовой акт): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 8. Результаты голосования (количество голосов):

 за:\_\_\_\_\_\_ против: \_\_\_\_\_ воздержался: \_\_\_\_\_\_\_\_

 9. Подписи:

 Председатель комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 *(подпись, Ф.И.О.)*

 Члены комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 *(подпись,Ф. И.О.)*

10. Особое мнение членов комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Копия решения получена:

 Работник

 "\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 *(подпись,Ф. И.О.)*

 Работодатель

 "\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 *(подпись,Ф. И.О.)*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование органа, выдавшего удостоверение)*

**УДОСТОВЕРЕНИЕ №\_\_\_\_\_**

г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ г.

 На основании решения Комиссии по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

*(наименование учреждения, организации, подразделения)*

созданной \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г. № \_\_\_,

 *(протокол, решение, приказ)*

гражданин(ка) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. работника, число, месяц, год рождения,*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

*адрес места жительства, должность)*

по результатам рассмотрения спора о \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

на основании решения от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г. № \_\_\_\_\_ имеет право на

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(приводится формулировка резолютивной части решения КТС)*

 Указанное решение от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г. № \_\_\_\_ в установленный законом срок не исполнено.

 Настоящее удостоверение вступает в силу с момента выдачи, в соответствии со ст. 389 ТК РФ имеет силу исполнительного документа и предъявляется для исполнения в принудительном порядке не позднее трех месяцев с момента выдачи.

 Председатель Комиссии

 по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 *(подпись,Ф. И.О.)*

 М.П. Комиссии по трудовым спорам

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(отметка судебного пристава-исполнителя о приведении в*

*исполнение решения Комиссии по трудовым спорам)*

В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(наименование суда)
Истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(ФИО полностью, адрес)
Ответчик: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(ФИО предпринимателя или
наименование предприятия полностью,
адрес)

## ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

### о восстановлении на работе

Я работаю на предприятии \_\_\_\_\_\_\_\_\_ с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_. Приказом № \_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_г. я был уволен с работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать основания из приказа). Считаю увольнение незаконным, поскольку \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать причины).

В связи с незаконным увольнением ответчик обязан выплатить мне средний заработок за время вынужденного прогула со дня, следующего за увольнением, до восстановления на работе.  По состоянию на день моего обращения в суд с исковым заявлением ответчик обязан выплатить \_\_\_\_\_\_\_ руб. Расчет прилагается.

В соответствии со статьей 394 Трудового кодекса РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Незаконными действиями работодателя мне причинен моральный вред, который выразился в \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать конкретные переживания, например: стресс, депрессия, бессонница и др.). Причиненный мне моральный вред я оцениваю в \_\_\_\_\_\_\_ руб.

На основании изложенного, руководствуясь статьей 391 Трудового кодекса РФ, статьями [131](https://vseiski.ru/statya-131-gpk-rf-forma-soderzhanie-iskovogo-zayavleniya.html)—[132](https://vseiski.ru/statya-132-gpk-rf-dokumenty-prilagaemye-k-iskovomu-zayavleniyu.html) Гражданского процессуального кодекса РФ,

**Прошу:**

1. Восстановить меня на работе на предприятии \_\_\_\_\_\_\_\_\_  в должности \_\_\_\_\_\_\_\_.
2. Взыскать с \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя полностью) в мою пользу средний заработок за время вынужденного прогула по день восстановления на работе.
3. Взыскать с \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя полностью) в мою пользу в счет компенсации морального вреда \_\_\_\_\_\_\_ руб.

Перечень прилагаемых к заявлению документов:

1. Почтовая квитанция об отправке иска ответчику.
2. Копия приказа о приеме истца на работу.
3. Трудовой договор.
4. Копия приказа об увольнении.
5. Копия трудовой книжки.
6. Справка о тарифной ставке (окладе) и среднем заработке истца.
7. Расчет среднего заработка за время вынужденного прогула.

Дата подачи заявления «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.                 Подпись истца \_\_\_\_\_\_\_

В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(наименование суда)
Истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(ФИО полностью, адрес)
Ответчик: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(ФИО предпринимателя или
наименование предприятия полностью,
адрес)

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

**об отмене приказа о дисциплинарном взыскании**

Я работаю на предприятии \_\_\_\_\_\_\_\_\_ с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_ . Приказом №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. ко мне незаконно применено дисциплинарное взыскание в виде \_\_\_\_\_\_\_\_\_ за  \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать основания из приказа). Считаю приказ о применении дисциплинарного взыскания незаконным, поскольку \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать причины).

В соответствии со статьей 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Незаконными действиями работодателя мне причинен моральный вред, который выразился в \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать конкретные переживания, например: стресс, депрессия, бессонница и др.). Причиненный мне моральный вред я оцениваю в \_\_\_\_\_\_\_ руб.

На основании изложенного, руководствуясь статьей 391 Трудового кодекса РФ, статьями 131-132 Гражданского процессуального кодекса РФ,

**Прошу:**

1. Отменить дисциплинарное взыскание, наложенное на меня приказом № \_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. в виде \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать вид взыскания).
2. Взыскать с \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя) в мою пользу в счет компенсации морального вреда \_\_\_\_\_\_\_ руб.

**Перечень прилагаемых к заявлению документов:**

1. Почтовая квитанция об отправке иска ответчику.
2. Копия приказа о приеме истца на работу.
3. Трудовой договор.
4. Должностная инструкция истца.
5. Копия приказа о применении дисциплинарного взыскания.

Дата подачи заявления «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.               Подпись истца \_\_\_\_\_\_\_