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 <2>

# об истребовании трудовой книжки и иных документов,

# о взыскании с работодателя не выплаченной

# при увольнении суммы заработной платы и о возмещении

# ущерба, причиненного задержкой выдачи трудовой книжки

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. между истцом и ответчиком был заключен Трудовой договор N \_\_\_\_\_\_, в соответствии с которым истец был принят на работу к ответчику на должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с заработной платой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, что подтверждается Приказом N \_\_\_\_\_\_\_ от "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ г.

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г. Приказом N \_\_\_\_\_\_\_\_ истец был уволен с занимаемой должности по основанию, предусмотренному ч. \_\_\_\_\_\_\_ ст. \_\_\_\_\_\_\_ Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с ч. 4 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вместе с тем ответчик трудовую книжку истцу своевременно не выдал. Фактически трудовую книжку истец получил "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ г., что подтверждается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Ввиду задержки в выдаче трудовой книжки и документов, связанных с работой у ответчика, истец не смог устроиться на новую работу.

В соответствии со ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

Согласно п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 N 225, при задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок. Днем увольнения (прекращения трудового договора) в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращении трудового договора) издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку.

Размер средней заработной платы истца составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей в день, что подтверждается\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

В соответствии с абз. 2, 3 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Подлежащий возмещению размер ущерба, причиненного работнику задержкой выдачи трудовой книжки, на момент подачи иска составляет \_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей (расчет прилагается).

В соответствии со 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.

Требование (претензию) истца от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_\_\_\_ о выдаче трудовой книжки, выплате заработной платы и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ответчик добровольно не удовлетворил, сославшись на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (или: оставил без ответа), что (мотивы отказа) подтверждается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

В соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем срока причитающихся работнику выплат при увольнении работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже 1/300 действующей на это время ставки рефинансирования 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.

В соответствии с Указанием Банка России от "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_\_\_\_ на момент подачи иска размер ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Размер процентов, подлежащих уплате ответчиком, составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_) рублей исходя из следующего расчета: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (расчет прилагается).

Комиссия по трудовым спорам ответчиком не создана (варианты: заявление истца не рассмотрено комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок; решением комиссии по трудовым спорам от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в удовлетворении требований истца отказано), что подтверждается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст. ст. 84.1, 140, 165, 234, 236, 390, 391 - 393 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. ст. 131, 132 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, прошу:

1. Истребовать у ответчика трудовую книжку истца, копию Приказа о прекращении трудового договора от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г. N \_\_\_\_\_\_\_\_, справку о размере заработной платы, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(другие документы, связанные с работой)

1. Взыскать с ответчика в пользу истца возмещение ущерба, причиненного задержкой выдачи трудовой книжки, в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей.
2. Взыскать с ответчика в пользу истца не выплаченную при увольнении заработную плату (иные выплаты) за период с "\_\_"\_\_\_\_\_ \_\_\_\_г. по "\_\_"\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей.
3. Взыскать с ответчика в пользу истца проценты за нарушение работодателем срока причитающихся работнику выплат при увольнении в размере \_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей.

Приложения:

1. Копия срочного Трудового договора от "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_ года.
2. Копия Приказа о приеме на работу N \_\_\_\_\_ от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ года.
3. Копия Приказа об увольнении N \_\_\_\_\_ от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ года (при наличии).
4. Доказательства задержки выдачи истцу трудовой книжки.
5. Расчет суммы ущерба, причиненного истцу задержкой выдачи трудовой книжки.
6. Документы, подтверждающие причитающиеся истцу выплаты при увольнении.
7. Копия требования (претензии) ответчику от "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. о выплате заработной платы и иных выплат, причитающихся истцу.
8. Доказательства отказа ответчика от удовлетворения требования (претензии) истца.
9. Расчет суммы неустойки.
10. Копия решения комиссии по трудовым спорам (варианты: доказательства нерассмотрения комиссией по трудовым спорам заявления ответчика в десятидневный срок; отсутствие комиссии по трудовым спорам у работодателя).
11. Копии искового заявления и приложенных к нему документов ответчику.
12. Доверенность представителя от "\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_\_\_\_ (если исковое заявление подписывается представителем истца).
13. 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.

<2> 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.

<3> В соответствии со ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после дня получения работодателем заявления работника об увольнении.