**Методичні рекомендації**

**членам профспілки та виборним органам організаційних ланок Рівненської обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України щодо дій у випадку невиплати заробітної плати, чи несвоєчасної виплати заробітної плати.**

Оплата працівників комунальних закладів освіти здійснюється із бюджетів різних рівнів.

Оплата праці **педагогічних працівників**  таких **типів навчальних** закладів як :

1) загальноосвітні навчальні заклади усіх ступенів;

2) шкільні відділення навчально-виховних комплексів “дошкільний навчальний заклад - загальноосвітній навчальний заклад”, “загальноосвітній навчальний заклад - дошкільний навчальний заклад”;

3) спеціалізовані школи (школи-інтернати), включаючи школи-інтернати з поглибленим вивченням окремих предметів і курсів для поглибленої підготовки дітей в галузі науки і мистецтв, фізичної культури і спорту, інших галузях, ліцеї з посиленою військово-фізичною підготовкою; ліцеї (ліцеї-інтернати); гімназії (гімназії-інтернати); колегіуми (колегіуми-інтернати);

4) вечірні (змінні) школи;

5) загальноосвітні навчальні заклади для громадян, які потребують соціальної допомоги та реабілітації: загальноосвітні школи-інтернати, загальноосвітні санаторні школи-інтернати; спеціальні загальноосвітні школи-інтернати; загальноосвітні навчальні заклади для дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, дитячі будинки (крім дитячих будинків сімейного типу, прийомних сімей та сімей патронатних вихователів);

6) спеціальні загальноосвітні навчальні заклади для дітей, які потребують корекції фізичного та/або розумового розвитку, навчально-реабілітаційні центри;

7) професійно-технічні навчальні заклади державної та комунальної власності в частині забезпечення видатків на здобуття повної загальної середньої освіти, а саме на оплату праці з нарахуваннями викладачів, які викладають предмети згідно з [Державним стандартом базової і повної загальної середньої освіти](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1392-2011-%D0%BF/paran10#n10), затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1392 здійснюється через надання місцевим бюджетам освітньої субвенції з державного бюджету, яка є цільовою і **спрямовується** **лише на оплату праці з нарахуванням.**

Всі інші витрати пов’язані з утриманням вищевказаних освітніх закладів, в тому числі і оплата праці господарського та навчально-допоміжного персоналу, мають здійснюватися за рахунок коштів місцевих бюджетів.

Оплата праці педагогічних працівників **усіх інших комунальних закладів** та установ освіти - педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, заробітна плата яким сплачується за рахунок місцевих бюджетів, педагогічних працівників системи дошкільної, позашкільної освіти, науково- педагогічних працівників вищих навчальних закладів ІІІ-ІУ рівнів акредитації, технікумів, коледжів здійснюється із місцевих бюджетів. На місцевий бюджет покладені і всі інші витрати пов’язані із утриманням цих закладів.

Не всі місцеві бюджети, не дивлячись на певний перерозподіл окремих видів податків на користь місцевих бюджетів, готові взяти таке навантаження. А тому на райони та об’єднані територіальні громади **в 2017 році** передбачили додаткову державну дотацію в розмірі **14,9 мільярда гривень.**

Разом із тим в окремих районах області на кінець 2017 року вже існує заборгованість із заробітної плати працівників освіти, які фінансуються із місцевого бюджету.

Не виключено виникнення заборгованості із заробітної плати і в 2018 році.

Не дивлячись на складнощі щодо фінансування комунальних освітніх закладів, працівник, який добросовісно виконує функціональні обов’язки, має право на своєчасне і повне забезпечення оплати праці, яке захищається законодавством:

- Згідно із ст. 43 Конституції України право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом;

- Працівник має право на оплату своєї праці на підставі укладеного трудового договору (ст. 21 Закону «Про оплату праці»); – Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку; - Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їхньої черговості (ст. 97 Кодексу законів про працю (КЗпП), ст. 15 і 24 Закону «Про оплату праці»);  
– Заробітна плата повинна виплачуватися працівникові регулярно в робочі дні в строки, встановлені в колективному договорі, не рідше двох разів на місяць, не більше як через 16 календарних днів. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ст. 155 КЗпП; ст. 24 Закону «Про оплату праці»). Затримка виплати заробітної плати навіть на один і більше днів є порушенням строків виплати згідно зі ст. 241-1 КЗпП;  
– У разі звільнення працівника, керівництво повинно провести з ним повний розрахунок, не пізніше наступного дня після пред’явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Якщо працедавець при звільненні працівника несвоєчасно провів з ним повний розрахунок, то відповідно до ст. 117 КЗпП, підприємство повинно виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку («вимушений прогул»).  
 У випадку затримки виплати заробітної плати працівник має право відповідно до ст. 34 Закону «Про оплату праці» звертатись до роботодавця з метою компенсування втрати частини заробітної плати в зв’язку із порушенням строків її виплати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари й тарифів на послуги. Згідно із Законом «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати» підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання провадиться компенсація втрати частини заробітної плати своїм працівникам у будь-якому разі затримки виплати нарахованої заробітної плати на один і більше календарних місяців, незалежно від того, чи була в цьому вина роботодавця. У разі, якщо власник, або уповноважений ним орган, чи особа, відмовиться виплачувати компенсацію, працівник має право звернутися з позовом до суду про стягнення цієї компенсації.

**Відповідальність за невиплату заробітної плати.**

Відповідно до статті 41 Кодексу про адміністративні правопорушення визначено адміністративну відповідальність за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, виплату її не в повному обсязі, що тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян-суб’єктів підприємницької діяльності від **30 до 100** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.  
 А згідно зі статтею 175 Кримінального кодексу за безпідставну невиплату заробітної плати громадянам більше ніж за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності, передбачається покарання у вигляді штрафу від **500 до 1 000** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправних робіт на строк до **двох років,** або позбавлення волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Якщо невиплата вчинена внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, передбачається покарання у вигляді штрафу від **1 000 до 1 500** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк **до трьох років**, або позбавленням волі на строк **до п’яти років,** з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк **до трьох років.**

**Контроль за дотриманням законодавства про оплату праці**

Відповідно до ст.35 Закону України «Про оплату праці» контроль за додержанням законодавства про оплату праці зі сторони держави здійснюють:

* центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;
* органи доходів і зборів.

Зі сторони громадськості**Громадський контроль за додержанням законодавства про оплату праці здійснюють професійні спілки та їх об’єднання.**

На даний час центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про праці є: **Державна служба України з питань праці.**

Територіальним підрозділом державної служби України з праці в Рівненській області є **Управління Держпраці у Рівненській області,** яке розташоване за адресою; м. Рівне, вул. Лермонтова 7, поштовий індекс 33028. Начальник Управління Наконечний Юрій Миколайович, р.т. 63-60-70.

Статтею 34 Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні” до відання виконавчих органів міських рад міст обласного значення та об’єднаних територіальних громад належать здійснення на відповідних територіях контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення у порядку, встановленому законодавством та накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення у порядку, встановленому законодавством. Отже, органи місцевого самоврядування **можуть** прийняти, відповідно до ст. 26 Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні”, рішення:  
— про створення структурного підрозділу, на який покладатиметься  
обов’язок здійснення контролю за додержанням законодавства про працю, визначити його чисельність та структуру;

— про введення посади (посад) з повноваженнями інспектора праці;  
— про покладання обов’язків інспектора праці на одну (кілька) із існуючих посад (за умови можливості виконання інших повноважень без шкоди для виконання контрольних функцій).

Що стосується **Громадського контролю за додержанням законодавства про оплату праці Профспілками,** то такі повноваження Профспілок передбачені КЗпП України (ст. 247) Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ст.21,38,40).

**У випадку заборгованості членам профспілки заробітної плати, профспілки для захисту інтересів працівників можуть використовувати наступні форми роботи:**

Встановивши, що причиною невиплати заробітної плати є відсутність належних коштів у місцевому бюджеті клопотати перед органом місцевого самоврядування в залежності від обставин:

а). Здійснити перегляд місцевого бюджету, у випадку перевиконання надходжень до бюджету, з метою виділення на оплату праці додаткових коштів.

б). Про звернення до відповідних органів про надання додаткової державної дотації у зв’язку із нестачею коштів місцевого бюджету на оплату праці працівникам освіти.

- Виявивши факт невиплати заробітної плати, звернутися до роботодавця із поданням про усунення порушення трудового законодавства;

- При не реагуванні роботодавця на подання, звернутися до Управління Держпраці у Рівненській області з клопотанням про проведення перевірки щодо дотримання законодавства про оплату праці та вжиття заходів про усунення порушень в оплаті праці, у межах компетенції;

- Рекомендувати працівникам звернутися до КТС, при наявності такої комісії а освітньому закладі.

- Рекомендувати працівникам персонально звернутися в Управління Держпраці у Рівненській області із заявою про порушення їх трудових прав;

- Рекомендувати працівникам, за захистом своїх трудових прав, індивідуально звернутися з позовом до суду, запропонувавши при цьому допомогу в оформленні процесуальних документів силами правової служби обласної організації Профспілки та захист її інтересів в суді, акцентувавши увагу на те, що за подання позовів про стягнення заробітної плати позивач не сплачує судовий збір;

- Самостійно звернутися чи рекомендувати членам профспілки індивідуально звернутися із проблемою невиплати заробітної плати на гарячу лінію Кабінету Міністрів України;

-. Звернутися до уповноваженого Верховної ради України з прав людини за сприянням щодо поновлення порушеного конституційного права працівників на своєчасне одержання заробітної плати та погашення її заборгованості.

**Додатки**

***Зразок подання***

**Керівнику**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

ПІБ керівника закладу чи установи освіти

**Подання**

**про усунення порушень законодавства про працю**

Відповідно до статті 247 Кодексу законів про працю України, статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», п 49.11 Статуту Профспілки працівників освіти і науки України, виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим комітетом) здійснюється громадський контроль за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням в\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

вказати назву

закладу / установи/ освіти

правильного застосування установлених умов оплати праці, робочого часу та часу відпочинку, безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії.

В ході здійснення громадського контролю були виявлені наступні порушення трудового законодавства\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

зазначити конкретний перелік

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

виявлених порушень

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

На підставі пункту 12 частини першої статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», пункту 12 частини першої статті 247 Кодексу законів про працю України вимагаємо усунення виявлених недоліків.

Повідомляємо, що дане подання є обов’язковим для розгляду та надання аргументованої відповіді в місячний термін.

У разі ненадання відповіді та невжиття відповідних заходів щодо усунення зазначених у поданні порушень Ваша бездіяльність буде оскаржена до місцевого суду, а також вирішуватиметься питання щодо притягнення Вас до відповідальності, встановленої законодавством.

**Голова профспілкового комітету Підпис**

**( Голова районної ради Профспілки)**

**Дата**

***Зразок складання протоколу засідання профкому***

**ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_\_\_**

**засідання профспілкового комітету**

**14.12.2017 р. м.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Присутні члени профкому: Опанасенко І.В., Приходченко С.В., Троцюк П.І., Жданова Є.О., Ткачук І.Г.

Головує: Світличний М.П. – голова профкому

**ПОРЯДОК ДЕННИЙ:**

1. Про недотримання умов колективного договору в частині оплати праці працівників ( назва закладу установи освіти) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**СЛУХАЛИ**: Світличного М.П.

З вересня 2017 року по теперішній час адміністрація закладу /установи/ освіти порушує колективний договір в частині виплати працівникам заробітної плати – її заборгованість становить 800,9 тис. грн.

Як всім відомо, профспілковим комітетом неодноразово розглядалося питання погашення заборгованості із заробітної плати та своєчасної виплати поточної заробітної плати. На засіданнях були присутніми члени адміністрації освітнього закладу . Крім того, я особисто порушував питання перед керівником закладу про те, що такі дії є грубим порушенням Конституції України (стаття 43), Кодексу законів про працю України (стаття 115), Закону України «Про оплату праці» (стаття 23), колективного договору, який діє в закладі освіти ( вказати пункт колективного договору). Але він не вживав і не вживає жодних заходів.

Пропоную звернутися до Управління Держпраці у Рівненській області з клопотанням провести в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ перевірку дотримання вимог законодавства про працю, в тому числі і з питань оплати праці, та умов колективного договору. Для цього у нас є всі правові підстави.

**ВИСТУПИЛИ:**

1. Жданова Є.О. – Підтримую пропозицію Світличного М.П. Більше миритися з такими порушеннями неможливо, необхідно застосовувати конкретні дії.

2. Ткачук І.Г. – Адміністрація навчального закладу грубо порушує колективний договір, який діє на підприємстві, не виплачує заробітну плату працівникам.

**ПОСТАНОВИЛИ:**

1. Звернутися до Управління Держпраці у Рівненській області з клопотанням провести на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ перевірку дотримання роботодавцем законодавства про працю.

2. Надати голові профкому Світличному М.П. право підписати звернення.

Голосували одноголосно.

**Голова профкому** *підпис* **М.П. Світличний**

Зразок звернення

**Начальнику Управління Держпраці у Рівненській області**

**Наконечному Ю.М.**

***Щодо порушення законодавства про оплату праці в\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

**Шановний Юрію Миколайовичу!**

Первинна профспілкова організація \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ повідомляє про довготривале недодержання керівництвом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ законодавства про працю та умов колективного договору, зокрема з питань оплати праці.

З вересня 2017 року по теперішній час керівництво \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ закладу порушує статтю 43 Конституції України, законодавство України про працю та норми колективного договору в частині своєчасної виплати заробітної плати. Її заборгованість становить 800, 9 тис .грн.

Профспілковим комітетом освітнього закладу на засіданнях, за участю керівника закладу Задорожного В.Л., неодноразово розглядалося питання погашення заборгованості із заробітної плати та своєчасної виплати поточної заробітної плати. Проте заходів щодо усунення порушення трудових прав працівників керівництвом закладу вжито не було.

Враховуючи викладене та на підставі підпунту 7. п 5 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою КМУ № 295 від 26 квітня 2017 року,

**Просимо:**

1. Провести перевірку \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ щодо додержання законодавства про працю та вжити заходів по усуненню порушень трудового законодавства, в межах повноважень Держслужби з питань праці України

Про прийняте рішення просимо повідомити.

**Голова первинної профспілкової**

**організації \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** *підпис* **М. .П.Світличний**

**дата**

**Заява в Управління Держпраці у Рівненській області**

**Начальнику Управління Дерпраці**

**у Рівненській області**

**Наконечному Ю.М.**

прізвище, ім’я, по батькові заявника,

статус, повна адреса проживання,

контактний телефон

**Заява /скарга, пропозиція /**

1. Викласти суть порушеного питання.

2. Відобразити результати попереднього розгляду, якщо такий був.

3. Зазначити, яка потрібна допомога. (Прошу Вас …)

Дата Підпис заявника

\* До скарги додаються наявні у громадянина рішення або копії рішень, які приймалися за його зверненнями раніше, а також копії інших документів, необхідних для розгляду скарги, заяви, пропозиції.

***Зразок складання протоколу засідання профкому***

**ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_\_\_**

**засідання профспілкового комітету**

**14.12.2017 р. м.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Присутні члени профкому: Перепелиця Ж.С., Тараненко П.З., Овсійчук Р.С.,

Васильєв Г.В., Стороняк В.Я., Науменко А.М., Морозюк Г.М.

Головує: Петрівний В.С. – голова профкому

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1. Про порушення законодавства про працю України в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**СЛУХАЛИ**: Петрівного В.С.

В нашому освітньому закладі склалася вкрай складна ситуація з дотриманням трудових прав працівників. Заклад має довготривалу заборгованість із виплати заробітної плати, яку не повертають до цього часу, її сума становить – 1456,2 тис. грн. Не виконуються рішення урядової Комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат.

Ряд працівників підприємства попередили керівництво про те, що вони будуть проводити голодування у зв’язку з невиплатою належної їм заробітної плати. В цілому не виконано близько 20 судових рішень, прийнятих за поданнями працівників закладу, щодо погашення заборгованої зарплати.

Профспілковий комітет звертався по допомогу до місцевих органів влади, Управління Держслужби праці в Рівненській області . За результатами перевірок є деякі зрушення у виплаті заборгованості із заробітної плати, проте вони незначні. Тому я пропоную випробувати ще один шанс і звернутися по допомогу до Уповноваженого з прав людини. Для цього у нас є правові підстави.

**ПОСТАНОВИЛИ:**

1. Звернутися до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за сприянням щодо поновлення порушеного конституційного права працівників на своєчасне одержання заробітної плати та погашення її заборгованості.

2. Доручити голові профкому Петрівному В.С. підписати звернення.

Голосували одноголосно.

**Голова профкому** *підпис* **С.В.Петрівний**

**Зразок звернення**

***Про порушення прав громадян на виплату винагороди за працю***

**Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини**

**Лутковській В.В.**

**Шановна Валеріє Володимирівно!**

Представляючи інтереси членів профспілок відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та Статуту Профспілки працівників освіти і науки України , звертаємося до Вас із проханням термінового та безпосереднього втручання у ситуацію, яка склалася в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ у зв’язку з порушенням конституційного права працівників на своєчасне отримання винагороди за працю.

Наш освітній заклад має довготривалу заборгованість із виплати заробітної плати, яку не повертають до цього часу, її сума становить – 1456,2 тис.грн.

Не виконуються рішення урядової Комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат.

Ряд працівників підприємства попередили керівництво про те, що вони будуть проводити голодування у зв’язку з невиплатою належної їм заробітної плати. В цілому не виконано близько 20 судових рішень, прийнятих за поданнями працівників закладу , щодо погашення заборгованої зарплати.

Не вживають відповідних заходів для поновлення порушеного права громадян органи виконавчої влади, хоча це є обов’язком Кабінету Міністрів України згідно з п. 2 ст.116 та місцевих державних адміністрацій згідно з п. 2 ст.119 Конституції України.

Зважаючи на викладене, первинна профспілкова організація \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ звертається до Вас, шановна Валеріє Володимирівно, терміново вжити актів реагування Уповноваженого з прав людини щодо поновлення порушених конституційних прав працівників нашого закладу на своєчасне отримання винагороди за працю.

**Додатки:**

1. Копії заяв працівників про початок голодування.

2. Протокол засідання Комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат

**З повагою**

**Голова первинної профспілкової**

**організації** *підпис*  **С.В.Петрівний**

**Зразок заяви про звернення до суду**

**Місцевий суд\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ПОЗИВАЧ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ВІДПОВІДАЧ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
 Ціна позову\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Заява**

**про видачу судового наказу про стягнення нарахованої,**

**але не виплаченої заробітної плати**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ року мене прийняли на роботу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ м. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Починаючи з\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ року заробітну плату мені стали виплачували нерегулярно. Внаслідок цього на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ року за відповідачем утворилася заборгованість в сумі\_\_\_\_\_\_\_\_гр., яку виплатити мені відмовилися, у зв’язку з відсутністю грошових коштів.

Вважаю дії відповідача незаконними, оскільки у відповідності з ч. 1 ст. 115 КЗпП України заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць, через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

Згідно п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір» позивачі у справах про стягнення заборгованості із заробітної плати від сплати судового збору звільняються

На підставі викладеного й у відповідності із ст. 94, ч. 1 ст. 115 КЗпП України, керуючись ст. 4, п 1. ч. 1 ст. 161 ЦПК України

**ПРОШУ:**

видати судовий наказ про стягнення з \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_на мою користь нарахованої, але не виплаченої мені заробітної плати в сумі \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_грн.

**Додатки:**

1. Копія наказу про прийняття на роботу.
2. Довідка про нараховану, але не виплачену зарплату.
3. Копія заяви.

„\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_ р. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**При звернені до суду, враховуючи певні вимоги до оформлення процесуальних документів, рекомендуємо звернутися до правової служби облради Профспілки**

**Звернення до Урядової «гарячої лінії»**

|  |
| --- |
| **Урядова «гаряча лінія»**– механізм для взаємодії Уряду з громадянами, що дозволяє оперативно вирішувати проблемні питання, які порушуються у зверненнях громадян, а також удосконалювати роботу органів виконавчої влади з урахуванням громадської думки.  Звернення приймаються фахівцями Урядового контактного центру за допомогою засобів телефонного та електронного зв’язку і надсилаються органам виконавчої влади відповідно до компетенції, Секретаріату Кабінету Міністрів для вирішення порушених у них питань по суті, надання відповідних роз’яснень.    **Урядова «гаряча лінія» 1545 працює цілодобово**    Дзвінки на урядову «гарячу лінію» 1545 з мережі фіксованого зв’язку Укртелекому, телефонів мобільних операторів Київстар, Vodafone Україна, Лайфселл для заявників безкоштовні.    Для громадян України, які перебувають за кордоном, номер телефону урядової «гарячої лінії»  +38 (044) 284-19-15 (оплата за тарифами відповідного оператора зв’язку).    **Громадяни також мають можливість подати електронне звернення до органів виконавчої влади через веб-сайт Урядового контактного центру:**[**www.ukc.gov.ua**](http://www.ukc.gov.ua/)    **На базі Урядового контактного центру цілодобово працює спеціалізована «гаряча лінія»** з питань корупційних діянь у центральних і місцевих органах виконавчої влади, державних і комунальних установах, на яку можна звернутися за номерами телефонів **1545, +38 (044) 284-19-15** (для громадян України, які перебувають за кордоном), а також через веб-сайт Урядового контактного центру [www.ukc.gov.ua](http://www.ukc.gov.ua/) |

**Звернення до комісії по трудових спорах**

Звернутися із заявою до комісії по трудових спорах (у разі її створення) без обмежень будь-яким строком.

Трудовий спір підлягає розгляду, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

Комісія зобов’язана розглянути спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах можна оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню у триденний строк після закінченні 10 днів, передбачених на його оскарження.

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк  працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

**ПРИКЛАД ЗВЕРНЕННЯ:**

У Комісію по трудових спорах

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

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

(найменування закладу) ­\_\_­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(п.і.б. працівника)

проживаю за адресою:

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

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

Т. №

**З А Я В А**

Я працюю \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(назва освітнього закладу))

За виконання відповідної роботи за умовами трудового договору при прийнятті на роботу мені були гарантовані посадовий оклад у розмірах, визначених тарифікацією.

Свої обов’язки я виконую сумлінно. Але, в порушення ст. 115 КЗПП України, ст. 24 Закону України “ Про оплату праці”, п. \_\_ колективного договору , який діє в освітньому закладі, я на протязі 4 місяців не отримую заробітну плату.

На підставі ст.ст. 115, 227 КЗПП України, ст.ст. 24, 34 Закону України «Про оплату праці»,. і п. \_\_ Колективного договору

**ПРОШУ:**

Зобов’язати керівника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ :

(П.І.Б.)

1. Виплатити мені заробітну плату в сумі \_\_\_\_\_\_ за чотири місяці.

2. Провести нарахування і виплатити належну мені суму компенсації в зв язку з тим, що за період з 01.09*.* 2017 по 1.12.2017 року пройшло зростання індексу цін на споживчі товари та послуги.

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Підпис. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Методичні рекомендації підготовив юрисконсульт- правовий інспектор праці ради Рівненської обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України

Г.В. Антипчук

Р.т. 43-29-75

М.т. 0677260130