# Жалоба на действия директора магазина

Заявитель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ЖАЛОБА
На действия Генерального директора магазина \_\_\_\_\_\_\_\_\_ по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Я, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.р. осуществляю свою трудовую деятельность в должности продавца-консультанта в магазине \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Трудовую деятельность я осуществляла по трудовому договору, в соответствии с которым, мне была установлена заработная плата в размере \_\_\_\_\_\_ руб. \_\_\_ коп. Фактически, за все время работы, моя заработная плата составляла \_\_\_\_\_\_\_ руб. \_\_ коп. За весь период работы я добросовестно исполняла свои трудовые обязанности (в соответствии с условиями трудового договора, должностной инструкции, нормами ТК РФ). Также у меня имеются благодарности за хорошую работу.
В настоящее время, руководство магазина, в лице генерального директора Рождественского,  уведомило меня о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности сотрудников. При этом, вышеуказанное уведомление было доведено до меня в устной форме за несколько дней до предстоящего увольнения. Так же мне было сообщено, что в моей трудовой книжке будет сделана запись об увольнении по собственному желанию (или по сокращению сторон). Такая позиция работодателя обусловлена его нежеланием выплачивать мне соответствующую компенсацию, положенную Работнику при увольнении в связи с сокращением численности штата.

Так, в соответствии со ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.
О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Таким образом, в нарушение требований ст. 180 ТК РФ, Работодатель не уведомил меня надлежащим образом.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ  труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
Принудительный труд запрещен.
Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

В соответствии со ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.
Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:
самозащита работниками трудовых прав;
защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
судебная защита.

Считаю, что мне должна быть выплачена компенсация за 2 месяца, оставшихся до истечения срока предупреждения об увольнении, в размере, получаемой мной РЕАЛЬНОЙ заработной платы – \_\_\_\_\_ руб. \_\_ коп. + \_\_\_\_\_\_ руб. \_\_ коп. = \_\_\_\_\_\_\_\_ руб. \_\_ коп.

Ранее, мной в адрес Работодателя была направлена претензия с требованием о досудебном урегулировании конфликта (копию прилагаю), но в удовлетворении моих требований было отказано в связи с чем я была вынуждена обратиться в Государственную инспекцию труда.

В соответствии со ст. 360 ТК РФ государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.
Предметом проверки является соблюдение работодателем в процессе своей деятельности требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.
Основанием для проведения внеплановой проверки являются, в том числе, обращения и заявления граждан о фактах нарушения работодателями требований трудового законодательства.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 360 ТК РФ

ПРОШУ:

1. Провести внеплановую выездную проверку в магазине \_\_\_\_\_\_\_\_ по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по факту грубейшего нарушения норм Трудового законодательства, прав и законных интересов Заявителя;
2. Лиц, виновных в нарушении трудовых прав Заявителя привлечь к установленной законом ответственности;
3. Ответ на настоящую жалобу с результатами проверки прошу направить мне в письменном виде по вышеуказанному адресу;

Приложение:
1. Копия паспорта заявителя;
2. Копия претензии в адрес Работодателя;
3. Копия отказа Работодателя;

«         »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Сайт-источник файла документа:** <https://ЮристМуртазин.рф>