**В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ районный (городской) суд**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ области

Истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., адрес; номер телефона,

                          адрес электронной почты)
Ответчик:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(наименование организации, адрес) \*

**Исковое заявление
о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы, возмещении морального вреда**

Я состою в трудовых отношениях с Ответчиком с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_года. Принят(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, выполняемая работа)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на основании заключенного трудового договора №\_\_\_\_ от

       (наименование предприятия)

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_года.

За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, мне начисляется и выплачивается заработная плата, которая включает в себя:

- оклад (тарифная ставка) в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_рублей;

- доплата за работу с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_рублей;

- доплата за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных в размере \_\_\_\_\_\_\_\_рублей;

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_рублей,

   (иные выплаты, установленные коллективным договором, соглашением, трудовым договором)

что в сумме составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_рублей.

Также на фактический месячный заработок мне начисляются и выплачиваются:

- районный коэффициент к заработной плате в размере \_\_\_%;

- процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и(или) приравненных к ним местностях в размере \_\_\_\_\_\_\_\_%.

Согласно статье 2 Трудового кодекса РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений является обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда.

Нормами главы 50 Трудового кодекса РФ установлены особенности оплаты труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненным к районам Крайнего Севера, которые направлены на обеспечение государственных гарантий повышенной, по сравнению со всеми остальными категориями работников, оплаты труда.

Так, согласно статье 316 Трудового Кодекса РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Таким образом, неблагоприятные факторы, связанные с работой в районах Крайнего Севра и приравненных к ним местностях, должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате. Соблюдение требований статьей 148, 315-316 Трудового кодекса РФ для работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, возможно только в том случае, если компенсация за работу в таких условиях начисляется на величину минимального размера оплаты труда (МРОТ), а не включается в нее. Это означает, что заработная плата Истца должна быть определена в размере не менее суммы, исчисляемой из минимального размера оплаты труда, к которому начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в Иркутской области.

Как указал Конституционный суд РФ (Постановление от 07.12.2017 №38-П  «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш») «в силу прямого предписания Конституции РФ (статья 37, часть 3) минимальный размер оплаты труда должен быть обеспечен всем работающим по трудовому договору, т.е. является общей гарантией, предоставляемой работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность; в соответствии с частью первой статьи 133 ТК РФ величина минимального размера оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации, т.е. без учета природно-климатических условий различных регионов страны.

Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда».

В соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ  «О минимальном размере оплаты труда» минимальный размер оплаты труда составлял с:

01.07.2016 – 7 500 руб.;

01.07.2017 – 7 800 руб.

С 01 января 2018 года вступила в силу редакция Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О минимальном размере оплаты труда», устанавливающая минимальный размер оплаты труда с 01 января 2018 года в сумме 9489 рублей в месяц.

Моя заработная плата с учетом районного коэффициента и северной надбавки составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц. Следовательно, заработная плата без учета районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлена мне в меньшем размере, чем это предусмотрено Федеральным Законом о минимальном размере оплаты труда.

Таким образом, за период с \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_года по \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_года  сумма недоначисленной и невыплаченной мне заработной платы на \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_года составила \_\_\_\_\_\_\_ рублей (расчет прилагается).

Считаю, что работодатель своими незаконными действиями причинил мне нравственные страдания, необоснованно выплачивая заработную плату в размере ниже, чем предусмотрено законодательством.

Мое право на компенсацию морального вреда определено абзацем 14 части 1 статьи 21 и статьей 237 Трудового кодекса РФ, согласно которым 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.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ 17.03.2004 №2, пунктом 63 устанавливает право суда удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав, в том числе и при задержке выплаты заработной платы.

В силу ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса РФ за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд 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.

На основании пп. 1 п. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса РФ Истец освобожден от уплаты госпошлины.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194,195 ГПК РФ

**ПРОШУ:**

1.      Признать действия работодателя в начислении заработной платы без учета районного коэффициента  и процентной надбавки за стаж работы в размере ниже МРОТ – незаконными.

2.      Обязать работодателя начислять заработную плату без учета районного коэффициента  и процентной надбавки за стаж работы в размере не ниже 9489 рублей 00 коп.

3.      Взыскать с Ответчика \_\_\_\_\_\_ руб. недоначисленной и невыплаченной заработной платы.

4.      Взыскать с Ответчика \_\_\_\_\_\_ руб. в возмещение морального вреда.

Приложение:
     1.Копия искового заявления для ответчика;
     2.Расчет взыскиваемых сумм;
     3.Копия трудового договора;
     4.Копия приказа о приеме на работу;

     5. Копия трудовой книжки;

     6. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата                                                                                                                                       Подпись

\* Иски о восстановлении трудовых прав может предъявляться в суд по месту жительства истца (п. 6.3. ст. 29 ТК РФ).

Иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен в суд по месту нахождения ее филиала или представительства (п. 2 ст. 29 ТК РФ).