В Индустриальный районный суд г. Перми  
Истец: Русинов Артем Александрович  
Проживающий: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Ответчик: ООО ОП «Кобра»  
адрес: 614990 г. Пермь, ул. Рязанская, 91

Уточнение исковых требований о взыскании зарплаты

Согласно графику дежурств и журналу рапортов ответчик назначил истца с 25 августа 2010 г., на должность охранника, место работы г. Пермь, ул. Мира, 41/1, ТРК Столица, эт. 2, кинотеатр Киномакс. На законное требование об официальном оформлении, работодатель пояснил, что нужно поработать три месяца испытательного срока за 40 руб., в час, а потом оформят, подобающим образом с зарплатой по 50 руб., в час. В среднем в месяц выходит 10 смен.  
Согласно ст. 445 ГК РФ сторона, необоснованно уклоняющаяся от заключения договора, должна возместить другой стороне причиненные этим убытки.  
Согласно ч. 2 ст. 67 ТК РФ [трудовой договор](https://law-raa.ru/dokumenty/dogovora), не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.  
Согласно ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.  
Согласно ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.  
Согласно ст 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.  
Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).  
При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.  
Согласно графику дежурств и журналу рапортов ответчик назначил истца с 01 сентября на должность старшего смены.  
На основании ст 225 ТК РФ все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.  
Согласно ст. 212 ТК РФ Работодатель обязан:  
— не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;  
— обучить безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;  
На основании закона о частной охранной деятельности и общего положения должностной инструкции охранника ООО ОП «Кобра» в п. 1.3. сказано, что на должность охранника ООО ОП «Кобра» принимаются граждане РФ не моложе 21 года на конкурсной основе, имеющие среднее, средне-специальное или высшее образование, способные по своим личным качествам, физической подготовке и состоянию здоровья осуществлять охранную деятельность, имеющие удостоверение личности частного охранника.  
15 ноября 2010 г., ответчик оформил трудовые отношения официально. Трудовой договор заключен с нарушениями.  
Не выдав по настоящее время страховой медицинский полис, лишили работника права на получение качественной бесплатной медицинской помощи и страховки от несчастных случаев.  
Согласно ст. 168 ГК РФ сделка, не соответствующая требованиям закона или иных правовых актов, ничтожна, если закон не устанавливает, что такая сделка оспорима, или не предусматривает иных последствий нарушения.  
Согласно ч. 2 ст. 167 ГК РФ при недействительности сделки каждая из сторон обязана возвратить другой все полученное по сделке, а в случае невозможности возвратить полученное в натуре (в том числе тогда, когда полученное выражается в пользовании имуществом, выполненной работе или предоставленной услуге) возместить его стоимость в деньгах — если иные последствия недействительности сделки не предусмотрены законом.

Удостоверение частного охранника у истца отсутствует.  
Частной охранной организации Законом запрещается оказывать охранные услуги работниками, не имеющими удостоверения частного охранника.

Не оплачивают [районный коэффициент](https://law-raa.ru/rajonnyj-koefficient.html).  
В соответствии со ст. 315 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

[Сверхурочную работу](https://law-raa.ru/sverxurochnoe-vremya-i-ego-prodolzhitelnost.html) не оплачивают.  
Согласно ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.  
Согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.  
Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  
Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.  
В соответствии со статьей 154 ТК РФ Правительство Российской Федерации постановляет:  
Установить, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Заработную плату выплачивают один раз в месяц. Ответчик задерживает выдачу зарплаты на срок более 15 дней.  
Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.  
В соответствии с ч. 1 ст. 142 ТК РФ работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с данным Кодексом и иными федеральными законами.  
Задержка выплаты заработной платы создает работодателю беспроцентный кредит за счет работников.  
Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.  
При задержке или невыплате работодателем в установленный срок заработной платы работник вправе рассчитывать на возмещение морального вреда. Право работника на компенсацию морального вреда новелла Трудового кодекса РФ и является одним из основных прав работника.  
Согласно ст. 237 ТК РФ причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя моральный вред подлежит возмещению работнику в денежной форме в размерах, определенных соглашением сторон трудового договора; в случае возникновения спора между работником и работодателем факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.  
В соответствии со статьей 151 Гражданского кодекса РФ моральным вредом являются физические и нравственные страдания, причиненные действиями, нарушающими личные имущественные права гражданина либо посягающими на принадлежащие ему другие нематериальные блага. В трудовых отношениях обязанность причинившего вред возместить его может возникнуть, например, в случае незаконного увольнения, незаконного перевода на другую работу, в случае, если работник считает, что он подвергся дискриминации в области труда, а также в связи с несвоевременной выплатой заработной платы.  
Моральный вред возмещается в денежной форме в размерах, которые определяются сторонами трудового договора. В случае если работодатель отказывается возместить моральный вред добровольно, работник вправе обратиться в суд. Никакому другому органу, кроме суда, не предоставлено право устанавливать факт причинения морального вреда и определять размеры возмещения этого вреда при возникновении спора. Наличие или отсутствие имущественного ущерба не влияет на право работника обратиться с требованием о компенсации морального вреда.  
В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда» содержится разъяснение о том, что «отсутствие в законодательном акте прямого указания на возможность компенсации причиненных нравственных или физических страданий по конкретным правоотношениям не всегда означает, что потерпевший не имеет права на возмещение морального вреда. В частности, суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания в связи с незаконными увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.п.». Из данного разъяснения вытекает, что компенсация морального вреда может быть назначена и в других случаях нарушения трудовых прав граждан, поскольку заключение перечня и т.п. свидетельствует, что он также не является исчерпывающим. Таким образом, само по себе отсутствие прямого указания в законе на возможность компенсации морального вреда в случае задержки выплаты заработной платы не является основанием для отказа в удовлетворении искового заявления о взыскании такой компенсации.  
Согласно ст. 395 ТК РФ при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.  
По вине ответчика истец не смог своевременно сделать взнос по кредиту на сумму 8 300 рублей.

16 декабря истцу пришло уведомление о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания и извещение на получение денежного перевода, отправителем является ООО ОП «Кобра», ул. Рязанская 91, 614990.  
Сумма почтового перевода 6 200 (шесть тысяч) рублей 64 копейки. Данная сумма не соответствует реальному долгу, т.к. только за ноябрь ответчик должен был выплатить 12 000 рублей и за декабрь 6 000 рублей. Итого ответчик не доплатил 11 799 рублей 36 копеек.  
Согласно ч. 1 ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Согласно ч. 1 ст. 395 ГК РФ за пользование чужими денежными средствами вследствие их неправомерного удержания, уклонения от их возврата, иной просрочки в их уплате либо неосновательного получения или сбережения за счет другого лица подлежат уплате проценты на сумму этих средств ([формула расчета процентов](https://law-raa.ru/formula-rascheta-procentov-za-polzovanie-chuzhimi-denezhnymi-sredstvami.html)). Размер процентов определяется существующей в месте жительства кредитора, а если кредитором является юридическое лицо, в месте его нахождения учетной ставкой банковского процента на день исполнения денежного обязательства или его соответствующей части. При взыскании долга в судебном порядке суд может удовлетворить требование кредитора, исходя из учетной ставки банковского процента на день предъявления иска или на день вынесения решения. Эти правила применяются, если иной размер процентов не установлен законом или договором.  
Согласно ч. 3 ст. 395 ГК РФ проценты за пользование чужими средствами взимаются по день уплаты суммы этих средств кредитору, если законом, иными правовыми актами или договором не установлен для начисления процентов более короткий срок.

Рабочее место не оборудовано и неукомплектованное.  
Согласно ч. 1 ст. 223 ТК РФ обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

На основании изложенного и в соответствии со ст. 4, 16, 21, 56, 57, 64, 67, 68, 136, 140, 142, 152, 154, 212, 219, 223, 225, 232, 233, 236, 237, 315, 316, 317, 395 ТК РФ, ст. 151, 167, 168, 395, 445 ГК РФ

Прошу:

— Взыскать с ответчика задолженность 11 799 (одиннадцать тысёч семьсот девёносто девёть) рублей 36 копеек с учетом сверхурочной работы и районного коэффициента за период с 25 августа 2010 года по 16 декабрё 2010  
— Взыскать с ответчика причиненные убытки, а именно недополученную сумму пенсионных накоплений от реальной заработной платы за труд, за период с 25 августа 2010г. по 16 декабрё 2010г.  
— Взыскать проценты за пользование чужими средствами.  
— Трудовой договор, заключенный между истцом и ответчиком считать ничтожным.  
— Оплату за труд и все вытекающие расчеты считать по 40 руб/час, а с ноёбрё 2010г. 50 руб/час.  
— Взыскать с ответчика компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы с учетом неоплаченной сверхурочной работы и районного коэффициента с 25 августа 2010 года по 16 декабрё 2010.  
— Согласно п.п. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ освободить менё от уплаты государственной пошлины, по искам о взыскании заработной платы и иным требованиём, вытекающим из трудовых отношений  
— Истребовать у ответчика журнал рапортов с объекта г. Пермь, ул. Мира, 41/1, ТРК Столица, эт. 2, кинотеатр Киномакс, который находилсё на объекте с18 июнё 2010 года до 15 декабрё 2010 года.  
— Взыскать с ответчика моральный вред в размере 8 300 (восемь тысёч триста) рублей 00 копеек.  
— Взыскать с ответчика судебные издержки в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

Приложение:  
копия искового заявления;  
копия паспорта;  
копия трудовой книжки;  
копия трудового договора;  
копии страниц из журнала рапортов;  
копии графиков дежурств;  
копия должностной инструкции;  
копия объяснительной;  
копия уведомления о расторжении трудового договора;  
копия извещения на получение денежного перевода;  
копия расчета по задолженности.

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_