

До (назва) суду

адреса:

Позивач: (П.І.Б.),

адреса: _____

РНОК _____

тел.: _____

e-mail: _____

Відповідач: (найменування юр.особи)

адреса: _____

код ЄДРПОУ _____

тел.: _____

e-mail: _____

ПОЗОВНА ЗАЯВА

про стягнення недонарахованої заробітної плати

Я, (П.І.Б. позивача), була прийнята (число, місяць, рік) в (назва підприємства) на посаду (назва) до (назва установи).

З (число, місяць, рік) я переведена на 0,75 ставки посади керівника гуртка та 0,25 ставки посади вихователя. Внаслідок помилки при тарифікації мені щотижня не оплачується 4,5 години робочого часу.

Відповідно до частини третьої ст. 94 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) питання державного і договірного регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається цим Кодексом, Законом України «Про оплату праці» та іншими нормативно-правовими актами.

Згідно зі ст. 98 КЗпП України оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань і позабюджетних доходів.

Відповідно до п. 64 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15 квітня 1993 року № 102, ставки заробітної плати виплачуються на 3 години педагогічної (викладацької) роботи на день (18 годин на тиждень) керівникам гуртків, секцій, студій та інших форм гурткової роботи, в тому числі організованих у закладах освіти на принципах самоокупності.

Таким чином, норма годин на одну тарифну ставку керівників гуртків становить 18 навчальних годин на тиждень.

Разом з тим за змістом колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом (назва міста) дитячого будинку _____ обласної ради на (рік–рік), затвердженого рішенням загальних зборів трудового колективу (число, місяць рік), для керівників гуртків визначено 24-

х годинний робочий тиждень з двома вихідними, що є істотним порушенням чинного законодавства України.

Так, відповідно до ст. 10 КЗпП України колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

Згідно зі ст. 16 КЗпП України умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними.

Тому даний колективний договір не тягне юридичних наслідків і є юридично нікчемним.

ILAWU.UA ILAWU.UA ILAWU.UA