Прокурору города, района

От ФИО

адрес:

E-mail:

Тел.:

**ЖАЛОБА**

Я, [ФИО], состою в трудовых отношениях с [наименование компании работодателя] (далее - Работодатель) с [ДД.ММ.ГГГГ] года в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_; трудовой договор № \_\_\_\_.

Должностные обязанности определены пунктом \_\_\_\_\_ трудового договора /должностной (рабочей) инструкцией, регламентом, обязанностями.

Должностной инструкцией \_\_\_ [наименование должности], введенной приказом/распоряжением №\_\_ от [ДД.ММ.ГГГГ] предусмотрены следующие должностные обязанности: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[здесь перечислите должностные обязанности из своей должностной инструкции, должностного регламента, должностных обязанностей]

Работодателем [ДД.ММ.ГГГГ] издан Приказ (распоряжение, указание) № \_\_ о переводе меня на дистанционное выполнение трудовых функций [дистанционную форму работы], в связи с отказом от вакцинирования на срок до [указать срок]., и снижением заработной платы [указать на сколько снизили и какие конкретно выплаты]. Меня ознакомили с указанным приказом [ДД.ММ.ГГГГ].

Если приказ об изменении оплаты труда отдельно, то также указываем и его с датой издания и датой ознакомления. Если нет, убираем этот пункт.

Мною [ДД.ММ.ГГГГ] года работодателю представлен [возражение на приказ / заявление о несогласии передачи сведений, составляющих врачебную тайну]. Если ничего не писали, удаляем этот абзац.

Приказом от [ДД.ММ.ГГГГ] № \_\_ работодатель перевел меня на дистанционную форму работы с сохранением заработной платы, но существенным ее снижением, в связи с тем, что мною не предоставлены документы, подтверждающие вакцинацию от новой коронавирусной инфекции. Меня ознакомили с данным приказом [ДД.ММ.ГГГГ].

Период перевода составил с [ДД.ММ.ГГГГ] по настоящее время.

**Полагаю, что работодатель нарушил требования Конституции РФ, трудового законодательства и иных федеральных законов.**

**Так, нарушена ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, согласно которой каждый имеет право на труд и вознаграждение за него без какой-либо дискриминации**.

Статья 76 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), которой установлен перечень оснований, по которым работодатель обязан отстранить работника от работы.

Одним из оснований отстранения от работы является отсутствие профилактических прививок, но только тех, чья работа связана с высоким риском заболевания инфекционными болезнями (ч. 2 ст. 5 Закона 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»).

Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной̆ власти.

Такой перечень работ утвержден Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок".

Вместе с тем, мои должностные обязанности, определенные в трудовом договоре и должностной инструкции (обязанностях, регламенте), **работы в организации Работодателя, которые я выполняю, в указанный̆ выше перечень не входят.**

Помимо указанного, сам Работодатель не является субъектом, полномочным проводить профилактические прививки, так как в силу положений части 1 статьи 11 Закона об иммунопрофилактике профилактические прививки проводятся гражданам в медицинских организациях при наличии у таких организаций лицензий на медицинскую деятельность.

Также работодатель не имеет полномочий обязать своих работников пройти профилактические прививки, поскольку в соответствии с частью 2 статьи 11 Закона об иммунопрофилактике профилактические прививки проводятся при наличии информированного добровольного согласия на медицинское вмешательство гражданина.

По смыслу закона отказ от проведения профилактической прививки оформляется в медицинской организации, проводящей профилактические прививки населению, и как медицинский документ хранится в данной медицинской организации. Работодатель не имеет право требовать ни отказ от вакцинации, ни согласие на нее, и тем более хранить.

Указанный вывод подтвержден судебной практикой, а именно решением суда от 2 июня 2021 года (№ 17АП-4570/2021-АК).

Таким образом, положения действующего законодательства, подтвержденные судебной практикой, не предусматривают возможность нахождения этих документов в распоряжении Работодателя, а также обязанности Работодателя иметь в наличии данные сведения и копии таких медицинских документов.

Поскольку моя должность не предусматривает выполнение работ, перечисленных в указанном выше перечне (Постановление Правительства РФ от 15.07.1999 N 825), то возможность отстранения меня от работы ни Законом об иммунопрофилактике, ни ТК РФ не предусмотрена, доказательств обратного Работодателем не представлено. Также Работодатель не имеет права обязать меня пройти профилактические прививки и предоставить подтверждающие медицинские документы.

Мой отказ от прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции обусловлен, прежде всего, отсутствием в открытом доступе всей необходимой для принятия ответственного решения о моем здоровье и подписании информированного добровольного согласия информации, предусмотренной федеральным законодательством, и моими опасениями относительно возможных побочных эффектов.

Право на отказ от вакцинации обусловлено, прежде всего, законодательством РФ. Отказ от них не может являться основанием для моей дискриминации и отстранения работы.

Далее, в соответствии с ч. 3 ст. 37 Трудового кодекса РФ каждый имеет право 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.

 Правоотношения между работником и работодателем возникают в силу трудового договора.

Согласно ст. 56 ТК РФ между работодателем и работником заключается трудовой договор, а именно соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу **по обусловленной трудовой функции,** обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, **своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату**, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Обязательными для включения в трудовой договор являются, в том числе, следующие условия:

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; **конкретный вид поручаемой работнику работы**), **условия об оплате труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, **доплаты, надбавки и поощрительные выплаты**).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, **не ухудшающие положение работника** по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 57 ТК РФ).

В Трудовом кодексе также предусмотрены гарантии выплаты заработной платы, а именно в силу 132 ТК РФ - заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, **количества и качества затраченного труда** и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ. **Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда**.

Учитывая, что заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, в нее входят все доплаты и компенсационные надбавки, доплаты стимулирующего характера, премии, которые установлены у конкретного работодателя и предусмотрены трудовым договором или локальными нормативными актами.

При этом условия оплаты труда конкретного работника по трудовому договору не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, и наоборот (ст. 135 ТК РФ).

Трудовым кодексом предусмотрены основания, при которых работнику может быть снижена заработная плата и они не имеют расширительного понимания:

- невыполнении норм труда,

- неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника.

В соответствии со ст. 312.9 ТК РФ **работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.**

При этом **выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы** (ст. 312.5 ТК РФ).

Хочу обратить внимание, что я добросовестно выполнял **(-а-)** свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором № ……… и моими должностными обязанностями, несмотря на дистанционную работу качество и объем моей работы не изменились и не уменьшились, в связи с чем, полагаю, у работодателя **отсутствуют законные основания, предусмотренные трудовым законодательством РФ, для снижения мне заработной платы.**

Согласно ст. 3 Трудового кодекса РФ **дискриминация в сфере труда запрещена**: никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Таким образом, незаконным снижением заработной платы нарушены мои трудовые права, мне причинен материальный ущерб.

##### Согласно ст. 233 ТК РФ, материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в полном объеме в результате его незаконного снижения.

Согласно [пункту 1 статьи 21](https://legalacts.ru/doc/zakon-rf-ot-17011992-n-2202-1-o/razdel-iii/glava-1/statja-21/#100113)  [Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 01.07.2021) "О прокуратуре Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021)](https://legalacts.ru/doc/zakon-rf-ot-17011992-n-2202-1-o/) предметом прокурорского надзора является **соблюдение**[**Конституции**](https://legalacts.ru/doc/Konstitucija-RF/)**Российской Федерации** и исполнение законов, действующих на территории Российской Федерации, в том числе органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций, а также соответствие законам правовых актов, издаваемых вышеуказанными органами и должностными лицами.

Для реализации указанных полномочий прокурор вправе провести проверку и по ее результатам внести акт прокурорского реагирования (ст. 22, 24 Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации"), в том числе внести представление.

С учетом изложенного, прошу Вас:

1. Принять меры к проведению проверки по факту незаконного снижения мне заработной платы при осуществлении трудовых функций в дистанционном формате;

2. Внести акт прокурорского реагирования с требованием отменить незаконный приказ (распоряжение, указание) о снижении мне заработной платы, обязать выплатить недостающую заработную плату за весь период отстранения от работы.

О принятом решении прошу уведомить в установленном законом порядке.

 Приложение:

1. Копия трудового договора от [ДД.ММ.ГГГГ] № \_\_
2. Копия должностной инструкции от [ДД.ММ.ГГГГ] № \_\_
3. Копия приказа (иного документа) работодателя о вакцинации [ДД.ММ.ГГГГ] № \_\_
4. Копия приказа о переводе на дистанционную форму работы [ФИО] от [ДД.ММ.ГГГГ] № \_\_
5. Копия приказа об изменении оплаты труда [если оплата изменена приказом о переводе на дистант, то этот пункт убираем].
6. [Постановление главного санитарного врача укажите реквизиты постановления, приложите копию]
7. [Указ губернатора - укажите реквизиты указа, приложите копию]

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