В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ суд

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

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

Представитель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ответчик: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ
о восстановлении на работе и взыскании заработной платы
за время вынужденного прогула при увольнении
по мотивам сокращения численности
или штата работников**

С "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. я работал(а) на (в) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(указать работодателя)

в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. приказом N. \_\_\_ от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.
я был(а) уволен(а) по п. 2 ст. 81 ТК РФ.
Считаю увольнение незаконным по следующим причинам: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
В подтверждение своих доводов привожу следующие доказательства: \_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

В соответствии со ст.ст. 391, 392  ТК РФ,
ПРОШУ:
Восстановить меня на работе на (в) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и взыскать заработную плату за время вынужденного прогула из расчета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб. в месяц.

Приложение:

1. Копия приказа о приеме истца на работу.
2. Копия приказа об увольнении истца с работы.
3. Доказательства,  подтверждающие  доводы истца об отсутствии сокращения численности или штата работников (штатные расписания, приказы руководителей вышестоящих органов о сокращении штата и численности работников на данном предприятии, материалы о сокращении фондов заработной платы, материалы об изменении характера работы предприятия, которые влекут изменения в количественном составе).
4. [Характеристика на истца с места работы](https://law-raa.ru/xarakteristika-s-mesta-raboty.html).
5. [Справка  о семейном  положении](https://law-raa.ru/dokumenty/spravki)  истца  с указанием количества иждивенцев и трудоспособных членов семьи.
6. Доказательства,   необходимые   для   решения   вопроса   о преимущественном  праве  на  оставление на работе при сокращении штата работников.
7. [Справка  о размере  заработной  платы](https://law-raa.ru/dokumenty/spravki)  истца  за  2 последних календарных месяца ([скачать](https://law-raa.ru/tag/spravka)).
8. Копия постановления профкома (если он имеется на предприятии).
9. [Справка  о сумме](https://law-raa.ru/dokumenty/spravki)  выплаченного истцу при увольнении выходного пособия.
10. Доказательства,  свидетельствующие о том,  что администрация принимала  меры  к переводу работника с его согласия на другую работу, отказался ли он от перевода.

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(подпись)

*Смотреть другой* [*образец искового заявления*](https://law-raa.ru/dokumenty/iskovoe) ...

[Закон РАА](https://law-raa.ru/)