В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование территориального органа

государственной инспекции труда)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

адрес электронной почты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ЖАЛОБА

о непредоставлении отпуска

Заявитель работает в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя) в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г., что подтверждается трудовым договором от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_, приказом о приеме на работу от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (иное).

Согласно п. \_\_\_\_\_ трудового договора продолжительность ежегодного очередного оплачиваемого отпуска заявителя составляет 28 календарных дней и предоставляется в следующем порядке: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Согласно графику отпусков (приказу, иному документу), утвержденному приказом от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г. N \_\_\_\_\_\_, отпуск должен был быть предоставлен заявителю в период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

Согласно ст. 114 Трудового кодекса Российской Федерации работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Согласно ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Статьей 121 Трудового кодекса Российской Федерации определены периоды стажа работы, дающие право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Согласно ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Согласно ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Согласно ст. 232 Трудового кодекса Российской Федерации сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Согласно ст. 233 Трудового кодекса Российской Федерации 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Однако в нарушение утвержденного графика отпусков, условий трудового договора и положений Трудового кодекса Российской Федерации администрация работодателя отказывает заявителю в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, что подтверждается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Кроме того, в связи с непредоставлением отпуска работник понес убытки в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей в виде \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, что подтверждается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

На основании вышеизложенного и руководствуясь п. \_\_\_ Трудового договора от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_, ст. ст. 114, [115](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=357134&date=30.08.2020&dst=100802&fld=134), [121](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=357134&date=30.08.2020&dst=615&fld=134) - 123, 232, 233 Трудового кодекса, графиком отпусков на \_\_\_\_\_\_\_\_\_ год,

ПРОШУ:

1. Обязать работодателя предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год продолжительностью 28 календарных дней с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

2. Обязать работодателя возместить причиненные убытки в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей.

3. Привлечь работодателя к административной ответственности, предусмотренной [ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=359000&date=30.08.2020&dst=7443&fld=134) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (или: обратиться в соответствующие органы с требованием о привлечении к административной ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства; направить работодателю представление об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения).

Приложение:

1. Документы, подтверждающие право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск.

2. Документы, об отказе работодателя в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

3. Документы, подтверждающие причинение и размер убытков работнику неправомерными действиями работодателя.

4. Иные документы, на которых основаны доводы заявителя.

5. Доверенность представителя заявителя (если жалобу подписывает представитель).

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

Заявитель (представитель):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

(подпись) (Ф.И.О.)