

# Пресненский прокурор разъясняет, какие требования предъявляются к исковому заявлению при его подготовке к подаче в суд?

08.07.2014

В ходе проведения Пресненским прокурором приема населения у граждан нередко возникают вопросы о правильности оформления документов при обращении в суд: как определить в какой суд должен быть подан иск, что надо прикладывать к самому тексту искового заявления, нужны ли копии или оригиналы.

При том, что эти вопросы являются достаточно распространенными и актуальными, предлагаем вниманию читателя своего образа «памятку» по подготовке искового заявления.

Прежде всего, перед подготовкой непосредственно искового заявления необходимо определить подсудность (по ряду дел иск предъявляется по месту жительства или по месту нахождения ответчика, по другой категории дел – по выбору истца). Требования по определению подсудности того или иного гражданского дела закреплены в ст. 28 – 30 ГПК РФ.

Непосредственно форма и содержание искового заявления также определены законодателем (ст. 131 ГПК РФ). Так, в исковом заявлении должны быть указаны:

о наименование суда, в который подается иск;

о наименование, адрес (по возможности, контактный телефон) всех участников процесса – истца, ответчика, 3-х лиц;

о в самом тексте искового заявления указывается в чём именно заключается нарушение прав (со ссылкой на соответствующую норму закона); обстоятельства при которых данное нарушение было совершено; доказательства, на которые истец ссылается в обоснование своих требований;

о исковые требования (просительная часть искового заявления), в которых необходимо чётко сформулировать какие именно действия должен выполнить ответчик;

о расчёт суммы иска, если таковая заявлена;

о перечень документов, прилагаемых к иску, а так же сами прилагаемые документы, на которые истец ссылается в обоснование своих требований.

Кроме того, исковое заявление и приложение к нему должно подаваться в суд по числу лиц, участвующих в деле (оригинал – суду, копии – истцу, ответчику, 3-м лицам, прокурору и т.д.)

В случае, если исковое заявление подано в суд без соблюдения установленных требований, судом выносится определение об оставлении его без движения. При этом, суд устанавливает срок, в течение которого заявителю надлежит устранить указанные судом недостатки, в противном случае заявление возвращается подавшему его лицу и считается неподанным.

Старший помощник прокурора И.Ю. Яновская

## «Пресненский прокурор разъясняет»

Нередко в ходе приема населения, у граждан, обращающихся к прокурору, возникают вопросы, равно связанные как с толкованием норм права, так и с разрешением определенных ситуаций, связанных с действиями работодателя, с ЖКХ (обслуживающими организациями), с обращением в суд и пр.

В этой публикации мы постараемся осветить наиболее актуальные вопросы, из числа тех, которые интересуют население.

*Может ли работодатель уволить женщину, находящуюся в декретном отпуске?*

Работник, обратившийся на прием с таким вопросом, находится в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1, 5 лет, при этом отдел кадров сообщил, что на предприятии планируется сокращение численности (штата), и т.к. работник фактически не работает, то планируется сокращение именно таких работников, которые по выражению работодателя «занимают места».

Как в таком случае должен вести себя работник и законны ли действия работодателя?

Законодатель предусмотрел для такой категории граждан (осуществляющих уход за детьми в возрасте до полутора, до трех лет) дополнительные гарантии, а именно, согласно ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя не допускается. Исключением из этого является увольнение в связи с ликвидацией организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а так же случаи виновного поведения работника.

Таким образом, в случае, если работодателем будет принято решение об увольнении работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1, 5, по основанию «сокращение численности (штата), то такое решение будет являться незаконным. И работник, защищая свои права (в том числе, на одно из прав, гарантированное Конституцией РФ – право на труд), вправе обратиться в суд с исковым заявлением об оспаривании приказа об увольнении и с требованиями о восстановлении на работе и компенсации морального вреда.

Старший помощник прокурора И.Ю. Яновская

---

Адрес страницы: <http://arbat.mos.ru/presscenter/news/detail/1113548.html>

---

[Управа района Арбат](#)