

# Письмо судебным приставам об увольнении алиментщика образец



Судебные решения об обязанности уплачивать алименты на ребенка очень часты в судебной практике. По результатам внесенного судом решения выдается исполнительный лист, который может быть взыскателем направлен работодателю должника напрямую, либо в Федеральную службу судебных приставов (далее – также «ФССП», «судебные приставы», «приставы»), а те в свою очередь также имеют возможность обязать работодателя исчислять алиментные платежи из заработка должника.

Если плательщик алиментов официально трудоустроен, то удобным вариантом будет направление исполнительного листа напрямую работодателю. В этом случае бухгалтерия работодателя будет производить все необходимые удержания непосредственно из заработной платы алиментоплательщика. Вместе с исполнительным листом необходимо приложить заявление с указанием всех необходимых реквизитов, куда будет производиться перечисление.

Если место работы не известно, всегда можно обратиться в службу судебных приставов, которые смогут сами установить место трудоустройства должника и направить работодателю указание по исполнению судебного решения. Кроме того, ФССП обладают и иными властными методами воздействия на должника.

Если в штате организации работает плательщик алиментов, на работодателя это накладывает определенные дополнительные обязанности, определенные законодательством.

# Особенности увольнения алиментщика

Случаи, когда в организации работают плательщики алиментов – нередки. При этом нужно помнить, что каких-либо трудовых льгот факт уплаты алиментов, по закону, на работника не накладывает. Не возникает у алиментоплательщика и «иммунитета» от увольнения.

***Согласно нормам Трудового кодекса РФ (далее – также «ТК РФ»), увольнение может производиться:***

- по желанию работника;
- по желанию работодателя;
- по соглашению сторон;
- по иным законным основаниям, которые предусмотрены ТК РФ.

***Каких-либо особенностей увольнения алиментоплательщика законодательство не предусматривает. Процедура увольнения производится точно в том же порядке, как и для всех остальных работников, и состоит из следующих этапов:***

- Подписание заявления со стороны работника (на увольнение по собственному желанию, либо на составление соглашения сторон) либо подготовка уведомления со стороны работодателя (например, о планируемой ликвидации или сокращении);
- Подготовка и подписание приказа об увольнении;
- Внесение записи в трудовую книжку;
- Полный расчет с работником (за все фактически отработанное время, компенсация за все дни неиспользованного отпуска, иные выплаты, которые предусматривались соглашением сторон; при увольнении по собственному желанию никакие дополнительные выплаты не производятся; при сокращении штата или ликвидации организации работнику также выплачиваются компенсационные выплаты);
- Выдача трудовой книжки работнику.

Единственным отличием увольнения алиментоплательщика станет необходимость работодателя произвести уведомление об этом факте ФССП и самого получателя алиментов.

Сам же работник, после получения трудовой книжки человек может быть свободен – никакие отношения с работодателем его больше не связывают.

Алиментные выплаты, которые составляли определенный процент от базового вознаграждения работника, распространяются также на все дополнительные выплаты, которые получит увольняющийся работник.

Когда исполнительный лист направлен работодателю для осуществления необходимых удержаний, то это накладывает на него обязанность следить за полнотой и правильностью производства таких отчислений.

Если алиментоплательщик увольняется, то работодатель должен исполнить еще одну обязанность – уведомить стороны исполнительного производства о расторжении соответствующих трудовых отношений.

***Работодателю в установленные законом сроки надлежит произвести уведомление:***

- службы судебных приставов;
- непосредственного взыскателя алиментов.

Согласно ст.98 ФЗ от 02.10.2007 №229-ФЗ «Об исполнительном производстве», такое уведомление должно быть произведено незамедлительно. В ст.111 СК РФ уточнено, что уведомление должно быть сделано в трехдневный срок.

К уведомлению ФССП о расторжении трудового договора необходимо также приложить исполнительный лист с отметками о произведенных взысканиях.

Форму уведомления законодательство не устанавливает, однако, во избежание недоразумений, лучше отражать в нем следующие

данные:

- информация об отделении судебных приставов, информирование которого производится, его адрес (это должно быть отделение ФССП по месту нахождения работодателя);
- описательная часть, содержащая информацию о плательщике алиментов и его увольнении, с указанием реквизитов приказа о расторжении трудового договора;
- информация о сроках проведения удержания и общей сумме удержаний, которые были направлены в адрес взыскателя алиментов по указанным им платежным реквизитам;
- подпись уполномоченного лица (если подписывает не единоличный исполнительный орган, то целесообразно приложить доверенность на право подписания настоящего уведомления). Печать на уведомлении не обязательная – по закону она вообще теперь не является обязательной. Но если в организации печать сохранена, то можно подпись ею скрепить, хуже от этого точно не будет.

Данные обязанности необходимо исполнить строго в установленные сроки и по всем правилам. Если предписания закона будут не исполнены или исполнены с нарушениями, то работодатель должника рискует быть привлеченным к административной ответственности.

Выше уже отмечалось, что особенностей увольнения алиментоплательщика в законодательстве не предусмотрено. Если, конечно, не считать необходимости производить уведомления службы судебных приставов и взыскателя алиментов.

В остальном же, процесс прекращения трудовых отношений с плательщиком алиментов абсолютно аналогичен с прекращением отношений с любым работником, кто алименты не платит.

Полный перечень оснований, согласно которым может расторгаться трудовой договор, определен в ст.77 ТК РФ.

***Среди таких оснований:***

- Соглашение сторон (договоренность между работником и работодателем о прекращении с определенного числа трудового договора с выплатой среднемесячных заработных план работнику либо без таковых);
- Истечение срочного трудового договора (перечень оснований, когда может заключаться срочный трудовой договор является закрытым – во всех иных случаях трудовой договор считается бессрочным);
- Инициатива работника (волеизъявление работника, выраженное в написанном заявлении);

▪ **Инициативы работодателя:**

1. ликвидация места работы;
2. сокращение штата;
3. несоответствие должности;
4. смена собственника имущества;
5. при нарушении трудовых обязанностей.

- Перевод работника другому работодателю (при наличии соответствующей просьбы работника);
- Отказ работника от продолжения работы при наличии обстоятельств, определенных законом;
- Неустранимые нарушения, допущенные при заключении договора;
- Обстоятельства, которые не зависят от воли сторон (например, смерть работника или его призыв на военную службу);
- Иные законные основания.

Чаще всего увольнение производится по основаниям, перечисленным в пунктах 1) – 4).

В зависимости от конкретных обстоятельств прекращения трудовых отношений, есть процедурные нюансы, связанные с расчетом причиняющихся работнику компенсационных выплат, и формулировок, вносимых в трудовую книжку. Но в целом, процесс увольнения всегда состоит из следующих этапов, о которых выше уже упоминалось:

- Подписание работником документа, являющегося основанием для запуска процесса увольнения (например, заявление об уходе по собственному желанию) или подготовка работодателем документа-основания (например, уведомление о сокращении штата, и ознакомление работника с таким уведомлением);
- Подготовка и подписание приказа об увольнении по установленной форме;
- Внесение записи в трудовую книжку со ссылкой на конкретную статью закона, на основании которой произведено расторжение договора;
- Полный расчет с работником (в последний рабочий день ему необходимо выплатить все причитающиеся суммы за отработанное время, неиспользованный отпуск на все время работы, а также компенсационные выплаты, если они по условиям увольнения предусмотрены);
- Выдача трудовой книжки работнику (трудовая книжка выдается работнику также строго в последний день работы, и ни днем позже).

Помимо этого необходимо составить уведомление в адрес судебных приставов (по месту нахождения работодателя) и приложить к нему исполнительный лист, а также отдельное уведомление в адрес взыскателя алиментных платежей.

В личное дело уволенного работника помимо всего прочего также вкладываются копии документов, на основании которых производилось удержание из заработной платы, а также копии уведомлений, которые были направлены судебным приставам и взыскателю.

Сокращение штата – это увольнение работника по инициативе работодателя. К нему часто прибегают в период так называемых «кризисов», когда в экономике присутствует стагнация, а рентабельность предприятия падает. Обычно ситуацию стараются выправить, сократив персонал.

Естественно, что работник в такой ситуации является самым

незащищенным, и чтобы хоть как то компенсировать потерю им работы, законодатель предусматривает определенные правовые механизмы.

Согласно нормам ст.178 ТК РФ сокращаемому работнику, надлежит выплатить компенсацию в виде среднемесячного заработка (выплата производится в последний рабочий день). Эта выплата является безусловной и подлежит перечислению всем без исключения сокращаемым работникам.

Кроме того, за сокращаемым работником сохраняется также среднемесячный заработок и на следующий месяц после сокращения, если в течение данного периода он не нашел новую работу. Для получения этой выплаты бывшему работодателю необходимо предоставить трудовую книжку, к которой не будет записи о новом трудоустройстве.

Но и это еще не все возможные выплаты. Если работник в течение 2 недель после сокращения обратился в службу занятости, но трудоустроен при этом не был, то он имеет право получить выплату от работодателя еще и за третий месяц безработицы.

Со всех данных сумм также должно производиться удержание алиментных выплат.

Если плательщик алиментов нашел работу сразу же после сокращения, то он в соответствии со ст.111 СК РФ должен в трехдневный срок сообщить о новом месте работы, по которому будет производиться удержание с заработной платы. Также алиментоплательщик должен будет сообщить об источниках дополнительного дохода.

В случае, если должник проигнорирует данное требование закона, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Стоит также отметить, что согласно законодательству, при исполнении судебного решения о взыскания с алиментоплательщика периодических платежей, взыскание именно с заработной платы является наиболее удобным.

В тех же случаях, когда заработной платы или иных доходов должника не хватает для полного покрытия периодических платежей, то силами ФССП взыскание может налагаться также на денежные средства или иное имущество должника.

Судебный пристав имеет права накладывать на соответствующее имущество арест, препятствующий его реализации.

Если должник не исполнил обязанность по выплате денежных сумм, то имущество, на которое был наложен арест, может быть реализовано с публичных торгов в установленном законом порядке, а вырученные деньги от этой продажи будут перечислены взыскателю.

Однако не на все имущество может быть наложен арест. Перечень «неприкосновенного» имущества, которое не может быть отчуждено у должника, определяется в ст.446 Гражданско-процессуального кодекса РФ. К нему относятся, в частности, жилое помещение, которое является для должника единственным, призы и награды, предметы домашнего обихода, и некоторое другое имущество, определенное указанной статьей закона.

***Случаются и такие ситуации, когда после увольнения должника с основного места работы взыскать с него ничего не получается. Это может произойти в случаях, если:***

- должник после увольнения нигде не работает и не получает никакого иного дохода;
- у должника отсутствует имущество, на которое согласно закону допускается наложить взыскание.

Родители, конечно же, должны заботиться о своих детях без всяких указаний извне. Однако существуют люди, не обремененные совестью, которые о своих детях напрочь забывают. Именно для защиты детей от таких индивидуумов и существует процедура по взысканию алиментных платежей, когда суд заставляет нерадивого родителя выплачивать деньги на содержание собственного же ребенка.

Процедура взыскания алиментов через работодателя проста и удобна, однако для того, чтобы ею можно было воспользоваться, должник должен быть официально трудоустроен и получать «белую» заработную плату. Неофициальное трудоустройство для организации данных мероприятий не подойдет и в этих случаях придется искать иные способы исполнения судебного решения, например, через взыскание денежных средств или реализацию имущества должника.