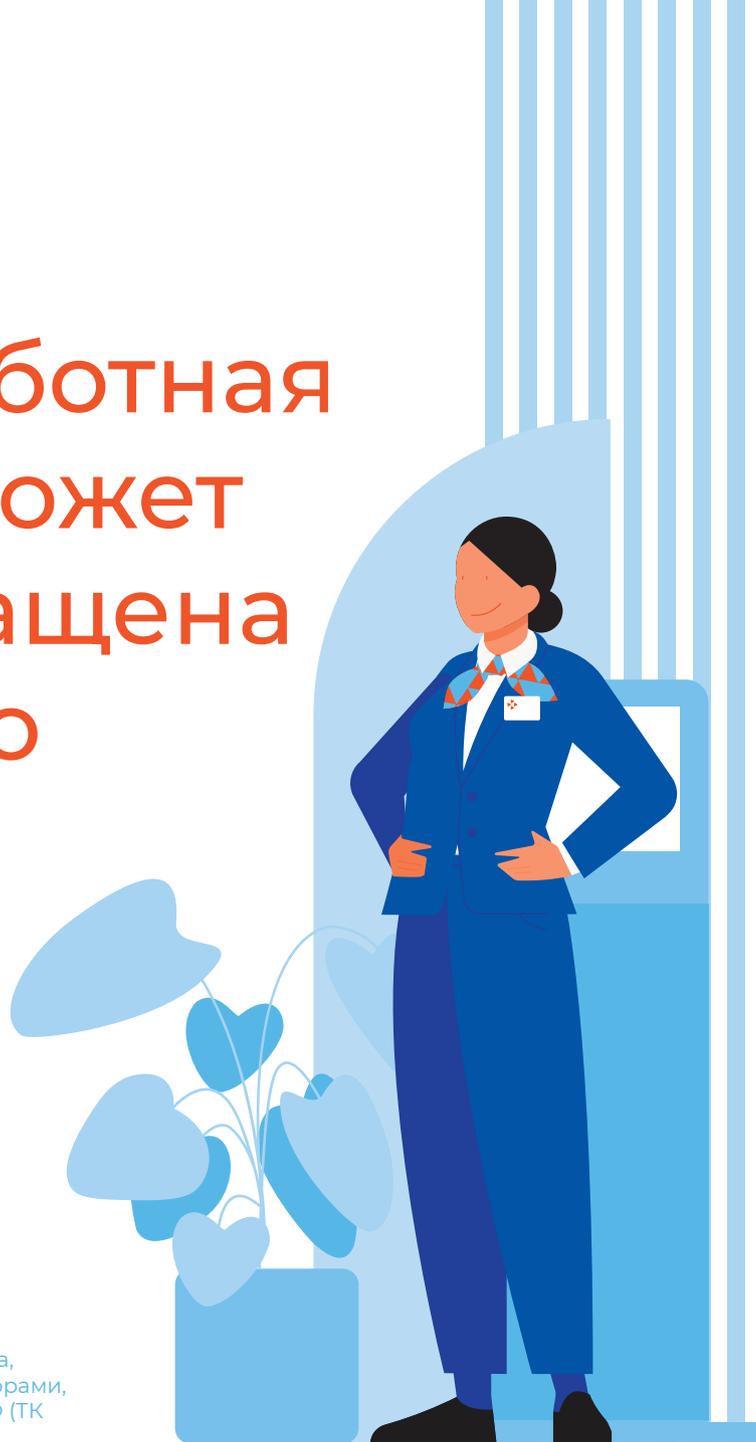




Как защитить свои
трудовые права?
Ваши права защищены
Трудовым кодексом РФ

1. Главное

Ваша заработная плата не может быть сокращена без Вашего согласия (ст. 72 ТК РФ).



* Несмотря на сложную ситуацию на рынке труда, обусловленную внешнеэкономическими факторами, Ваши права защищены Трудовым кодексом РФ (ТК РФ)

2. Непростой простой

- Если в Вашей организации объявлен простой по вине работодателя, то время простоя должно оплачиваться в размере не менее двух третей средней заработной платы.

ч. 1 ст. 157 ТК РФ

- На время простоя Вы можете выйти на другую оплачиваемую работу по совместительству. В случае, если распоряжением работодателя

определено, что работники во время простоя должны присутствовать на рабочих местах, продолжительность работы по совместительству может составлять не более чем на 4 часа в день. В случае, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

ст. 60.1, ст. 284 ТК РФ

3. Если предлагают неоплачиваемый отпуск

Если работодатель предлагает Вам написать заявление на отпуск без сохранения заработной платы, Вы имеете право отказаться.

ст. 128 ТК РФ

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен только по Вашему письменному заявлению.

4. При каких условиях могут ввести неполный рабочий день?

При наличии причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) Вы можете быть переведены на неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю на срок до 6 месяцев только после письменного уведомления:

- работодателем-организацией – не менее, чем за 2 месяца до таких изменений

ч. 1 ст. 74 ТК РФ

- работодателем – ИП – не менее чем за 14 календарных дней

ст. 306 ТК РФ

- и, если это может повлечь массовое увольнение работников

ч. 5 ст. 74 ТК РФ

В случае Вашего отказа от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, трудовой договор расторгается по причине сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

ч. 6 ст. 74 ТК РФ

5. Если предприятие ликвидируют

Организация

Если Ваш работодатель является организацией:

- при увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Вы должны быть письменно предупреждены об увольнении не менее, чем за два месяца.

ч. 2 ст. 180 ТК РФ

- при сокращении численности или штата работников Вам должна быть письменно предложена другая имеющаяся работа (вакантная должность).

ч. 1 ст. 180 ТК РФ

ИП

В случае расторжения трудового договора с индивидуальным предпринимателем (ИП) (в том числе в связи с прекращением деятельности ИП, сокращением численности или штата работников) должны соблюдаться условия о сроках предупреждения об увольнении, определенные трудовым договором.

ч. 2 ст. 306 ТК РФ

6. Что положено при увольнении?

Организация

Работнику, который уволен в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, работодатель обязан выплатить:

ст. 127, 178 ТК РФ

- заработную плату за то время, которое он успел отработать до даты увольнения;
- компенсацию за неиспользованный отпуск;
- выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- в случае, если длительность трудоустройства на новую работу превышает один месяц, работодатель обязан выплатить средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

За выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства Вы вправе обратиться в письменной форме к работодателю в срок не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения. При обращении за указанными выплатами работодатель должен произвести их не позднее 15 календарных дней со дня обращения.

ч. 4 ст. 178 ТК РФ

ИП

Виды и размеры выплат, производимые работнику при увольнении в связи с прекращением деятельности ИП, сокращением численности или штата работников, определяются в трудовом договоре с работником.

ч. 2 ст. 306 ТК РФ

7. Кого нельзя уволить?

- Работодатель не вправе уволить Вас (за исключением ликвидации организации или прекращения деятельности ИП) в период Вашей временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

ч. 6 ст. 81 ТК РФ

- Работодатель не вправе увольнять при сокращении численности и штата следующие категории работников:

ст. 261 ТК РФ

- беременную женщину;
- женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокую мать, воспитывающую малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);

- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

8. Считаю, что меня уволили незаконно

При незаконном увольнении Вы можете обратиться:

- в государственную инспекцию труда,
- в прокуратуру;
- в районный суд (по месту Вашего жительства, либо по адресу работодателя (месту жительства ИП), либо по месту исполнения трудового договора, если таковое в нем указано).

Обратиться в суд необходимо в течение 1 месяца с момента получения приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (предоставления сведений о трудовой деятельности).

Суд рассмотрит Ваш иск в течение двух месяцев. В случае признания увольнения незаконным, суд вынесет решение о восстановлении Вас на работе, о выплате Вам средней заработной платы за все время вынужденного прогула, а также судом может быть принято решение о выплате Вам денежной компенсации морального вреда.

ст. 394 ТК РФ

9. Куда обратиться, если нарушены права?

В случае, если Ваши права нарушены, обращайтесь в Государственную инспекцию труда:

- сайт ...
- телефон ...
- адрес ...

