**Как защитить свои трудовые права**

*Работодатели используют различные законные меры для оптимизации производственного процесса и сокращения расходов. Непопулярными, но законными мерами являются:*

*- режим неполной занятости (неполная рабочая неделя, неполный рабочий день);*

*- сокращение фонда заработной платы за счёт стимулирующей его части (премии, надбавки, бонусы);*

*- прекращение срочных трудовых договоров, договоров с внешними совместителями;*

*- сокращение представительских расходов;*

*- реструктуризация производства, которая позволяет перевести работников в дочерние предприятия.*

*Эти меры, разумеется, сказываются на доходах работников, но нужно отнестись к ним с пониманием, поскольку именно они позволяют сохранить трудовой коллектив в непростых условиях. Самой крайней и непопулярной мерой является сокращение численности или штата. Но и в этой ситуации законодательством предусмотрены гарантии трудовых и социальных прав.*

**Если работодатель нарушает Ваши права**

          Даже если финансовое положение предприятия оказывается сложным, это не избавляет работодателей от необходимости  выплат высвобождаемым работникам, положенных по закону.

 **Нормы Трудового кодекса РФ**

|  |
| --- |
|  *Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника (по собственному желанию) в любое время, для чего работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме за 2 недели.Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон в любое время в срок, оговорённый сторонами. В обоих случаях в основе - принцип добровольности.* |

**Возможные нарушения со стороны работодателя**

  1. Работодатель, пытаясь сэкономить на выплате компенсаций при высвобождении, уговаривает работника согласиться на увольнение по собственному желанию или по соглашению сторон, нарушая при этом принцип добровольности. При этом он, возможно, обещает выплатить некоторые суммы.

 **Правовые последствия допускаемых нарушений**

Внимание! Согласившись на предложение работодателя, работник утрачивает право на полагающиеся при высвобождении денежные компенсации и другие льготы. Даже если работодатель сдержит своё обещание и выплатит «отступные», они в любом случае будут меньше положенных по закону. При этом впоследствии доказать в суде, что решение об увольнении принято под давлением работодателя очень сложно, поскольку такие беседы обычно проводятся без свидетелей.

**Действия работника по защите трудовых прав**

  Ни в коем случае не соглашайтесь на увольнение по собственному желанию или по соглашению сторон под давлением работодателя. Под любым предлогом отложите принятие решения, и в следующий раз приходите на встречу с работодателем с представителями профсоюзом или коллегами. Предупредите работодателя, что в случае его настоятельных незаконных требований будете обращаться  в надзорные и правозащитные органы. Помните, что это не угроза, а ваше законное право – и форма изложения должна быть не скандальной, а убедительной.

Если же заявление всё-таки подписано, срочно обращайтесь в профсоюзную организацию, в Государственную инспекцию труда, в районную прокуратуру, в районные (городские) суды. Возможно одновременное обращение во все эти инстанции.

  2. При приёме на работу работнику предлагается написать одновременно 2 заявления: о приёме на работу и об увольнении с работы по собственному желанию без указания даты будущего увольнения.

 **Правовые последствия допускаемых нарушений**

  Такой незаконный приём позволяет работодателю уволить работника в любой момент и без предоставления законных гарантий и компенсаций.

 **Действия работника по защите трудовых прав**

  Вы вправе отказаться от данного предложения и сообщить о нём в Государственную инспекцию труда, в районную прокуратуру, в районные (городские) суды. Соглашаться ли на такие заведомо бесправные условия - решать самому работнику. Однако, следует иметь в виду, что работодатели, столь вольно обращающиеся с трудовым законодательством на стадии приёма на работу, вряд ли будут соблюдать его нормы в дальнейшем.

  3. Если сотрудник отказывается написать заявление «по собственному желанию», ему могут «организовать» несовершенные нарушения трудовой дисциплины и уволить по статье, без выходного пособия.

 **Действия работника по защите трудовых прав**

Незаконно наложенные дисциплинарные взыскания можно обжаловать, обратившись в Государственную инспекцию труда, в мировые или районные (городские) суды. Возможно одновременное обращение во все эти инстанции

 **Нормы Трудового кодекса РФ**

|  |
| --- |
| *Время простоя (вынужденной приостановки работы) оплачивается в размере:**- не менее 2/3 средней заработной платы, если простой произошёл по вине работодателя;**- не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, если простой произошёл по не зависящим от работника и работодателя причинам.**Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (свадьба, похороны, и т.п.) Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.* |

**Возможные нарушения со стороны работодателя**

Работодатель экономит за счёт работников, желая избежать оплаты времени простоя и предлагая им написать заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на длительный срок.

**Правовые последствия допускаемых нарушений**

Следует иметь в виду, что время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение года, не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, что также ухудшает положение работников

**Действия работника по защите трудовых прав**

Вы вправе отказаться от предложения работодателя и обратиться с жалобой в профсоюзную организацию, в Государственную инспекцию труда, в районную прокуратуру, в районные (городские) суды. Возможно одновременное обращение во все эти инстанции.

**Нормы Трудового кодекса РФ**

|  |
| --- |
| *О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора и об их причинах работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.* |

**Возможные нарушения со стороны работодателя**

Работодатель вводит режим неполной занятости (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю) или уменьшает заработную плату, уведомив об этом работников менее, чем за 2 месяца.

**Правовые последствия допускаемых нарушений**

В этом случае работник не может реализовать своё право на отказ работать при изменившихся условиях труда, т.к. он поставлен работодателем перед фактом. Кроме того, работник теряет возможность в течение 2-х месяцев подыскивать себе другое место работы.

**Действия работника по защите трудовых прав**

Вы можете обратиться с жалобой в Государственную инспекцию труда, в районную прокуратуру, в районные (городские) суды. Возможно одновременное обращение во все эти инстанции.

**Если принято решение о сокращении…**

         Отношения сотрудника с работодателем при сокращении численности или штата работников регулируются Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О занятости населения в РФ». Законодательством предусмотрен ряд обязательных организационно-штатных мероприятий при принятии решения о сокращении численности или штата работников.

**Нормы Трудового кодекса**

|  |
| --- |
| *Сокращение численности или штата в организации* |

**Возможные нарушения со стороны работодателя**

После увольнения работника работодатель восстанавливает численность или штат в прежнем объёме. Если нет на самом деле сокращения численности или штата, то увольнение не может квалифицироваться по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

**Правовые последствия допускаемых нарушений**

При несоблюдении данного требования увольнение признаётся судом незаконным, и работник восстанавливается на рабочем месте.

**Действия работника по защите трудовых прав**

Нужно обращаться в районные (городские) суды.

**Нормы Трудового кодекса**

|  |
| --- |
| *Сообщение о предстоящем высвобождении работников в органы службы занятости не позднее, чем за 2 месяца; при массовом увольнении – не позднее, чем за 3 месяца до проведения мероприятий по высвобождению.* |

**Возможные нарушения со стороны работодателя**

1. Органы службы занятости уведомляются работодателем менее, чем за 2 (3) месяца.

2. Органы службы занятости не уведомляются работодателем вовсе.

**Правовые последствия допускаемых нарушений**

Органы службы занятости не имеют возможности заранее спланировать меры содействия занятости: переобучение, резервирование вакансий и т.д.

**Действия работника по защите трудовых прав**

Нужно обращаться в Государственную инспекцию труда, в Департамент социальной политики Чукотского автономного округа, в районные (городские) суды. Возможно одновременное обращение во все эти инстанции.

**Нормы Трудового кодекса**

|  |
| --- |
| *Уведомление работника персонально и под роспись о предстоящем увольнении не позднее, чем за 2 месяца до увольнения* |

**Возможные нарушения со стороны работодателя**

1. Работник уведомляется о предстоящем увольнении менее, чем за 2 месяца.

2. Работник не уведомляется о предстоящем увольнении вовсе.

3. Работник не уведомляется персонально и под  роспись.

**Правовые последствия допускаемых нарушений**

При несоблюдении данного требования увольнение признаётся судом незаконным, и работник восстанавливается на рабочем месте.

**Действия работника по защите трудовых прав**

Нужно обращаться в Государственную инспекцию труда, в районные (городские) суды. Возможно одновременное обращение во все эти инстанции.

**Нормы Трудового кодекса**

|  |
| --- |
| *Работодатель  с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор с ним без предупреждения об увольнении не менее, чем за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере 2-месячного среднего заработка.* |

**Возможные нарушения со стороны работодателя**

Работодатель расторгает трудовой договор без письменного согласия работника.

**Правовые последствия допускаемых нарушений**

При несоблюдении данного требования увольнение признаётся судом незаконным, и работник восстанавливается на рабочем месте.

**Действия работника по защите трудовых прав**

Нужно обращаться в Государственную инспекцию труда, в районные (городские) суды. Возможно одновременное обращение во все эти инстанции.

**Нормы Трудового кодекса**

|  |
| --- |
| *Работодателем должны быть приняты меры к трудоустройству работника путём перевода с его согласия на другую имеющуюся вакантную должность. Отказ работника от предложенных вакантных рабочих мест оформляется соответствующим актом под роспись. Об отсутствии вакантных рабочих мест работник также уведомляется письменно под роспись.* |

**Возможные нарушения со стороны работодателя**

1. При наличии вакантных должностей работодатель не предлагает их в первую очередь работнику, подлежащему высвобождению.

2. Отказ работника не оформляется соответствующим актом.

3. Работник не уведомляется письменно об отсутствии вакансий.

**Правовые последствия допускаемых нарушений**

При несоблюдении данного требования увольнение признаётся судом незаконным, и работник восстанавливается на рабочем месте.

**Действия работника по защите трудовых прав**

Нужно обращаться в Государственную инспекцию труда, в районные (городские) суды. Возможно одновременное обращение во все эти инстанции.

**Нормы Трудового кодекса**

|  |
| --- |
| *Работодатель обязан учитывать первоочередное право преимущественного оставления на работе для работников, имеющих более высокую производительность труда и квалификацию. При равных показателях предпочтение отдаётся:**1) семейным работникам, при наличии двух или более иждивенцев**2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком* *3) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы**4) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.* |

**Возможные нарушения со стороны работодателя**

Работодателем не учитывается преимущественное право на оставление на работе для работников, занимающих одинаковые должности или выполняющих однородную работу.

Работодателем не учитываются при равных деловых качествах наличие особых условий, обстоятельств или семейного положения.

**Правовые последствия допускаемых нарушений**

При несоблюдении данных требований увольнение признаётся судом незаконным, и работник восстанавливается на рабочем месте.

**Действия работника по защите трудовых прав**

Обращение в комиссию по трудовым спорам, в профсоюзную организацию, в Государственную инспекцию труда, в районные (городские) суды. Возможно одновременное обращение во все эти инстанции.

**Нормы Трудового кодекса**

|  |
| --- |
| *При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не  свыше 2-х месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях среднемесячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение 3-го месяца со дня увольнения при условии, если работник обратился в службу занятости в двухнедельный срок после увольнения и не был трудоустроен.* |

**Возможные нарушения со стороны работодателя**

1. Работодателем не выплачивается выходное пособие при увольнении или выплачивается не в полном объёме.

2. Работодателем не выплачивается компенсация на период трудоустройства в размере среднемесячного заработка за 2-й месяц.

3. Работодателем не произведён полный расчёт с работником при увольнении (не выплачена заработная плата, компенсация за неиспользованный отпуск).

**Правовые последствия допускаемых нарушений**

Положенные по законодательству выплаты взыскиваются в судебном порядке.

**Действия работника по защите трудовых прав**

Нужно обращаться в мировой суд или в районный (городской) при отсутствии мирового суда.

Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

**Государственная инспекция труда по Чукотскому автономному округу**

Полномочия: осуществляет надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства во всех организациях на территории Чукотского автономного округа; ведёт приём,  рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях трудовых прав и принимает меры по восстановлению нарушенных прав граждан, вплоть до дисквалификации работодателя.

Адрес: 689000, г. Анадырь, Отке, д.46, телефон [8 (42722) 2-08-31](http://www.list-org.com/search.php?type=phone&val=42722-20831), [8 (42722) 2-06-72](http://www.list-org.com/search.php?type=phone&val=42722-20672)

**Руководитель: Пахомов Юрий Павлович**

**Органы Прокуратуры Чукотского автономного округа**

Полномочия: осуществляют государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства; рассматривают и разрешают заявления, жалобы и иные обращения о нарушении законов, в т.ч. законов, регулирующих трудовые отношения; принимают меры по предупреждению и пресечению нарушений трудовых прав работников и к привлечению работодателя, виновного в нарушениях, к ответственности.

Адрес Прокуратуры Чукотского автономного округа: 689000, г. Анадырь, ул. Отке, д. 29, телефон: +7 (42722) 2-25-09, Факс: +7 (42722) 2-28-40

**Прокурор Чукотского автономного округа: Прохоров Константин Станиславович**

Внимание! В случае нарушения ваших трудовых прав вам нужно обращаться в районные прокуратуры по месту нахождения предприятия или организация, работником которого вы являетесь.

**Мировые, районные (городские) суды**

Полномочия: обеспечивают конституционное право граждан РФ на судебную защиту, осуществляют правосудие на основе законов Российской Федерации; рассматривают заявления и жалобы граждан о защите трудовых прав и законных интересов. Мировые судьи рассматривают в первой инстанции все трудовые дела, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров, которые рассматриваются в первой инстанции районными (городскими) судами.

Адрес Чукотского окружного суда: 689000, г. Анадырь, ул. Мира, д.4, телефон: 8 (42722)-2-67-98

**Председатель Суда: Склярова Елена Васильевна**

Внимание! В случае нарушения ваших трудовых прав вам нужно обращаться в районные суды по месту нахождения предприятия или организация, работников которого вы являетесь.

**Уполномоченный по правам человека в Чукотском автономном округе**

Компетенция: рассматривает жалобы на решения или действия (бездействие) государственных органов Чукотского автономного округа, органов местного самоуправления, должностных лиц этих органов, если заявитель ранее обжаловал эти решения или действия (бездействие) в судебном или административном порядке

Полномочия: обращается в компетентные органы с ходатайством о возбуждении дисциплинарного или административного производства в отношении должностных лиц; направляет государственным органам, органам местного самоуправления и должностным лицам свои заключения и предложения, относящиеся к обеспечению прав и свобод граждан.

Адрес приёмной Уполномоченного: г. Анадырь, ул. Беринга, д, 20, телефон: 8 (42722) 6-90-96

**Уполномоченный по правам человека в Чукотском автономном округе: Жукова Анастасия Геннадьевна**

**Куда обращаться в поисках работы**

**Межрайонный Центр занятости населения**

Адрес: г. Анадырь, ул. Отке, д.39, телефон: [8 (42722) 2-86-18](http://www.list-org.com/search.php?type=phone&val=42722-28618), факс: [2-40-58](http://www.list-org.com/search.php?type=phone&val=24058)

**Руководитель: Буйнова Елена Борисовна**

Внимание! Жителям городов и районов Чукотского автономного округа в целях поиска работы следует обращаться в центры занятости населения по месту жительства.

**Важно!**

«По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, с их согласия **может назначаться пенсия на период до наступления возраста,** дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста. Размер этой пенсии определяется по нормам базовой и страховой частей трудовой пенсии по старости, установленным Федеральным законом "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".