

ПАМЯТКА

для члена Профсоюза

В связи со сложившейся финансовой ситуацией в стране, на многих предприятиях работодатели объявляют **о сокращении численности или штата работников**, о начале простоя, о введении режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели.

Что должен знать работник: если на предприятии объявили о сокращении

Получив письменное «уведомление или приказ о предстоящем увольнении по сокращению штатов» - не отчаивайтесь! Внимательно ознакомьтесь с текстом документа!

Не принимайте никаких поспешных решений!

Не торопитесь подписывать предоставленные работодателем документы!

Если Вы член профсоюза, посоветуйтесь с председателем профсоюзной организации! На обдумывание и принятие оптимального для Вас решения есть два месяца.

Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников допускается при наличии следующих условий:

- 1) если имело место реальное, фактическое сокращение штата работников;**
- 2) если увольнение продиктовано интересами производства;**

Работодатель обязан в приказе о сокращении численности или штата указать **причины** сокращения.

- 3) если работодатель не может перевести увольняемого работника на другую работу или тот отказывается от предложенной работы;**
- 4) если увольняемый работник не имеет преимущественного права оставления на работе по сравнению с другими работниками, равными с ним по квалификации и производительности труда;**

Преимущественное право при оставлении на работе предоставляется **работникам**, имеющим двух или более иждивенцев, а также **лицам**, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, **работникам**, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, **инвалидам** Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества, **работникам**, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).



Не могут быть уволены в связи с сокращением штата беременные женщины; женщины, имеющие детей до трех лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет); другие лица, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери (ст. 261 ТК РФ).

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

5) если работник уведомлен о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца персонально под расписку;

6) если было получено мотивированное мнение соответствующего выборного профсоюзного органа (если работник является членом профсоюза, структурой которого является данная первичная профсоюзная организация).

- **Работодатель не имеет права** уволить работника раньше истечения двухмесячного срока, **без письменного согласия работника.**
- При прекращении трудового договора **работодатель обязан выплатить выходное пособие** в размере среднемесячного заработка. За работником сохраняется средний месячный заработок в течение **2-х месяцев** до тех пор, пока он не трудоустроится.
- Если **работник обратится** в течение 2-х недель после увольнения в службу занятости, то средний месячный заработок сохранится и на третий месяц.

Если при процедуре сокращения штата руководителем были допущены нарушения, по заявлению уволенного работника, суд может восстановить его на работе!

если переводят на неполный рабочий день, неделю

В случае, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое сокращение работников, **работодатель, в целях сохранения рабочих мест, имеет право, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок **до шести месяцев.****

Работодатель обязан предупредить в письменной форме за два месяца работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то с ним трудовой договор расторгается. При этом ему предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

При согласии работника трудиться на новых условиях, заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, т.к. речь идет об изменении его существенных условий.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

если расторгается трудовой договор по соглашению сторон или по инициативе работника (по собственному желанию)

Работодатель «предлагает» расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) или по инициативе работника (по собственному желанию) (ст.80 ТК РФ)? Работник вправе принять «предложение», **НО** он должен знать, что лишается тех гарантий, которые распространяются при расторжении трудового договора в случае сокращения штата, а именно:

Работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, сохраняется заработная плата в течение **трех месяцев** после увольнения, а работнику предпенсионного возраста, по ходатайству органов по труду и занятости может быть оформлена **досрочная трудовая пенсия**.

если нарушены трудовые права

Член Профсоюза может обратиться в:

- профсоюзную организацию
- комиссию по трудовым спорам (КТС)
- федеральную инспекцию труда
- прокуратуру
- суд

Бурятская республиканская организация ВЭП

звоните нам: (3012)21-83-58

пишите: buryatprof.ru

