



САНКЦИИ: КАК СОХРАНИТЬ РАБОТУ И ЗАРПЛАТУ

Если уволили из-за ликвидации предприятия

Если объявлен простой: сколько заплатят

Если попали под сокращение:
куда жаловаться

Как оспорить нарушение трудовых прав

САНКЦИИ: КАК СОХРАНИТЬ РАБОТУ И ЗАРПЛАТУ

Если уволили из-за ликвидации предприятия

Если объявлен простой: сколько заплатят

Если попали под сокращение:
куда жаловаться

Как оспорить нарушение трудовых прав

СОДЕРЖАНИЕ:

УВОЛЬНЕНИЕ: КОГДА НЕЗАКОННО.....	3
<i>Если компания заявила о ликвидации.....</i>	4
<i>Если уволили, пока был на больничном.....</i>	5
<i>Если были устроены дистанционно.....</i>	6
<i>Как производится расчет при увольнении.....</i>	9
<i>Куда жаловаться на незаконное увольнение.....</i>	10
 ЕСЛИ КОМПАНИЯ СОКРАЩАЕТ ЧИСЛЕННОСТЬ ИЛИ ШТАТ.....	13
<i>Кого не могут уволить.....</i>	13
<i>У кого преимущественное право сохранить работу.....</i>	14
<i>Сколько должны заплатить при сокращении.....</i>	15
<i>Что делать, если работодатель отказывается выплачивать выходное пособие.....</i>	16
 ЕСЛИ ПРЕДПРИЯТИЕ ОБЪЯВИЛО О ПРОСТОЕ.....	18
<i>Сколько должны платить в период простоя.....</i>	18
 ЕСЛИ ПЕРЕВЕЛИ НА СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ.....	20
<i>Кто вправе требовать перевода.....</i>	21
<i>Что делать, если работодатель перевел на сокращенный рабочий день.....</i>	21
<i>Сколько будут платить после перевода.....</i>	23
 НЕОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК: ПОЧЕМУ НЕЛЬЗЯ СОГЛАШАТЬСЯ.....	25
<i>Три причины, почему нельзя соглашаться.....</i>	25
<i>Что делать, если вас заставили.....</i>	27



Куда жаловаться, если вас предупредили о грядущем увольнении. Что делать, если сокращают штат? Как быть, если предприятие объявило о простое, а вам намекают, что надо бы отправиться в неоплачиваемый отпуск? Как сохранить доход и работу, если компания приостановила свою деятельность?

Центры защиты прав граждан подготовили инструкцию по защите трудовых прав.

УВОЛЬНЕНИЕ: КОГДА НЕЗАКОННО

В российском законодательстве нет понятия «уход с рынка», поэтому само по себе такое заявление со стороны руководства компании не говорит ни о чем. По закону фирма может объявить о ликвидации, сократить штат или численность сотрудников, объявить простой.

Разберем подробно каждое основание.

ЕСЛИ КОМПАНИЯ ЗАЯВИЛА О ЛИКВИДАЦИИ

Работника обязаны предупредить об увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца.

Если не уведомили или требуют подписать задним числом – это нарушение. Впоследствии такое увольнение можно оспорить в суде и получить компенсацию.

Если работодатель хочет расторгнуть договор раньше двух месяцев, то работнику положена компенсация.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Уволить раньше двух месяцев можно только с письменного согласия работника. При этом работнику должны выплатить компенсацию в размере среднего заработка, рассчитанного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

До увольнения сотруднику обязаны вовремя платить зарплату, премии и прочие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

В день увольнения (то есть через два месяца после уведомления) с работником должны полностью рассчитаться и выплатить:

- заработную плату;
- компенсацию за неиспользованный отпуск;
- выходное пособие в размере одного среднего заработка.



Трудовым договором или коллективным договором могут устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

КАКИЕ ЕЩЕ ПОЛОЖЕНЫ ВЫПЛАТЫ

Если через месяц после увольнения работник все еще не трудоустроен, ему должны выплатить выходное пособие за второй месяц.

В некоторых случаях работник может получить выходное пособие и за третий месяц. Это касается тех случаев, когда уволенный работник встал на биржу труда (на учет в Центр занятости), но для него не подобрали работу.

Для получения дополнительной компенсации нужно предъявить бывшему работодателю трудовую книжку и решение службы занятости населения о необходимости выплатить выходное пособие за третий месяц.

Получить его можно лишь при соблюдении сроков постановки на учет в Центре занятости населения. Сделать это нужно не позднее 14 рабочих дней с момента увольнения.

ЕСЛИ ВАС УВОЛИЛИ, ПОКА БЫЛИ НА БОЛЬНИЧНОМ

Если сотрудник решил уволиться сам, подав соответствующее заявление, а потом заболел – его можно уволить. В иных случаях увольнять сотрудника запрещается!

Особенности увольнения на больничном или при карантине:

- болезнь или карантин дату увольнения не меняют;
- сотрудника нельзя заставить отрабатывать две недели после закрытия листка нетрудоспособности;
- пособие по болезни или карантину начисляется в стандартном порядке, в зависимости от страхового стажа, за все дни.

Кроме того, согласно рекомендациям Роструда, с сотрудником возможно расторгнуть договор удаленно.

Естественно, при соблюдении всех требований трудового за-

конодательства, описанных выше. Уволившийся работник также имеет право на больничное пособие (пособие по временной нетрудоспособности).

Оно выплачивается застрахованным лицам не только в период их работы по трудовому договору, но и в случаях, когда заболевание или травма работника наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы. То есть если бывший сотрудник открывает больничный лист не позднее месяца с даты увольнения, то оплачивать расходы на лечение ему будет бывший работодатель.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

При выплате больничного пособия причина увольнения работника значения не имеет. Он может уволиться как по собственному желанию, так и быть уволенным, например, в связи с сокращением численности штата или даже по статье. Однако оплачен будет только больничный, полученный в связи с болезнью самого работника. На лист в связи с уходом за больным членом семьи (например, ребенком) пособие не распространяется.

ЕСЛИ ВЫ БЫЛИ ТРУДОУСТРОЕНЫ ДИСТАНЦИОННО

Дистанционного работника можно увольнять по тем же основаниям, что и офисного работника. Например, по соглашению сторон, по плановому сокращению, за профнепригодность и т. д. Но есть и исключения.

Дистанционного сотрудника нельзя увольнять, если:

■ он относится к категориям лиц, которых нельзя уволить по

инициативе работодателя (беременные женщины, работники в отпуске или на больничном), а также некоторые работники с детьми, перечисленные в ч. 4 ст. 261 ТК РФ (например, одинокая мать, которая воспитывает ребенка до 14 лет);

■ основание для увольнения носит дискриминационный характер и никак не связано с профессиональными качествами сотрудника (например, пол сотрудника или семейное положение);

■ основание для увольнения не предусмотрено трудовым договором, а указано в другом документе (например, указано в должностной инструкции работника. Такое основание будет признано незаконным).

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Перечень оснований для увольнения дистанционного работника, которые можно включить в его трудовой договор, нормативно не установлен. На практике же распространены, в частности, увольнения за нарушение порядка и сроков предоставления работником отчетов о проделанной работе. Ввиду особенностей работы дистанционных сотрудников некоторые основания для увольнения применить просто не получится. Поскольку сложно, например, уволить дистанционного работника за прогул без риска, что такое увольнение будет признано незаконным. Это очень сложно доказать.

В КАКИХ СЛУЧАЯХ УВОЛЬНЕНИЕ ЗАКОННО

Сотрудник может уволиться по собственному желанию, либо увольнение происходит по инициативе работодателя.

Во втором случае должны быть веские основания.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор в следующих случаях:

1. Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуального предпринимателя.

2. Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

4. Смена собственника имущества организации (правомерно в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

5. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание.

6. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Например, прогул, разглашение охраняемой законом тайны, хищение или появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Полный список оснований для увольнения указан в ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Единственное основание увольнения по инициативе работодателя, при котором увольнению подлежат все работники, в том числе нетрудоспособные, находящиеся в отпусках, несовершеннолетние и беременные женщины, – это ликвидация предприятия и сокращение штата или численности работников, если перевод на другую должность невозможен.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Работодатель не может уволить сотрудника во время отпуска или болезни (временной нетрудоспособности).

Исключение – ликвидация организации либо прекращение деятельности ИП.

КАК ПРОИЗВОДИТСЯ ОКОНЧАТЕЛЬНЫЙ РАСЧЕТ

При увольнении работодатель должен произвести окончательный расчет с подчиненным в его последний рабочий день. Работодателю необходимо произвести следующие выплаты:

1. Зарплата за отработанное время. Тут необходимо учесть уже выданный аванс за первую половину месяца, если работник увольняется во второй половине месяца.

2. Компенсация отпуска при расторжении трудового контракта. Сумма считается за очередной трудовой и все виды дополнительных отпусков, гарантированные законодательством и предусмотренные локальными актами.

3. Задолженности по расчетам с подотчетными лицами. Например, если работник в последние дни ездил в командировку и потратил для этого собственные средства.

4. Долги по компенсационным выплатам, гарантированные договором с работодателем. Например, компенсация обедов, проезда, фитнеса и т. д.

5. Больничные пособия при наличии оснований. Например, если работник предоставил листок нетрудоспособности перед увольнением.

6. Выходное пособие. Но только если условия расторжения трудового договора предусматривают выплату данного пособия. Например, если подчиненный увольняется по соглашению сторон, где предусмотрено выходное пособие в размере должностного оклада.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Сезонным работникам выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается (если иное не установлено коллективным договором или трудовым договором).

КУДА ЖАЛОВАТЬСЯ НА НЕЗАКОННОЕ УВОЛЬНЕНИЕ

Опротестовать решение работодателя можно лишь в четко ограниченный срок. Пожаловаться на незаконное увольнение нужно в течение одного месяца (*со дня вручения копии приказа об увольнении либо выдачи трудовой книжки*) – ст. 392 ТК РФ.

В случае пропуска этих сроков вам придется восстанавливать их в судебном порядке, доказывая уважительные причины пропуска.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора.

Если вы не получили на руки такой документ, а вам сказано, что вы уволены, затребуйте у работодателя копию приказа о расторжении трудового договора письменно.

Рекомендуется подготовить 2 экземпляра заявления: первый отдайте работодателю, а на втором попросите поставить отметку о принятии (регистрационный номер, дата, должность, ФИО и подпись принявшего сотрудника) и оставьте у себя.

В случае если работодатель отказывается принять заявление либо ставить отметку о принятии, отправьте заявление заказным письмом.

ТРУДОВАЯ ИНСПЕКЦИЯ

Одновременно пожалуйста на производ в Государственную инспекцию труда (Роструд). Вы можете позвонить на телефон горячей линии Роструда и сообщить о нарушении своих трудовых прав: 8-800-707-88-41 (звонок бесплатный).

Подать жалобу можно лично

Также вы можете уточнить адреса и контакты инспекций в вашем регионе на сайте Роструда и лично обратиться в ведомство.

Поэтому перед посещением инспекции уточните, в каком режиме работает приемная в вашем регионе и работает ли вообще.

Если по какой-то причине вы не можете прийти на прием к инспектору, можно отправить жалобу в ведомство по почте с уведомлением о вручении заказным письмом.

Подать жалобу можно онлайн

Не выходя из дома можно обратиться в трудовую инспекцию на сайте онлайнинспекция.рф.

В разделе «Сообщить о проблеме» выберите категорию проблемы «Увольнение».

Далее нажмите на категорию «Незаконные увольнения».

Система предложит вам оставить обращение для организации проверки компании либо для получения консультации.

Будьте готовы занести подробно свои персональные данные в открывшуюся форму обращения и приложить имеющиеся документы о незаконном увольнении.

Ответ по такой форме подачи жалобы должен поступить к вам на указанный адрес почты в течение 30 дней.

ПРОКУРАТУРА

Пожаловаться на незаконное увольнение или нарушение трудовых прав можно онлайн, воспользовавшись электронным сервисом **genproc.gov.ru**.

Заходим на сайт ведомства.

В разделе «Контакты» выбираем вкладку «Прокуратуры субъектов», там заполняем данные о своем регионе и городе, чтобы попасть на страницу региональной прокуратуры.

Как правило, на сайте каждой региональной прокуратуры есть возможность обратиться либо через интернет-приемную, либо по адресу электронной почты.

Туда и прикрепляем свою жалобу.

Ответ по такой форме подачи жалобы должен поступить к вам на указанный адрес почты в течение 30 дней.

ЧТО ГРОЗИТ РАБОТОДАТЕЛЮ ЗА САМОУПРАВСТВО

Незаконное увольнение сотрудника – грубое нарушение ТК РФ. Действующим законодательством предусмотрена административная и уголовная ответственность за такие нарушения.

Предусмотрены меры воздействия на работодателя и при несоблюдении других трудовых аспектов.

В том числе при отсутствии возможности работать дистанционно или возможности предоставить подчиненным оплачиваемые трудовые отпуска, простой и т. п.

Помимо штрафных санкций в будущем пострадавшее лицо вправе обратиться в суд. Суд не только примет сторону истца,

но и заставит восстановить сотрудника в должности с компенсацией ему утраченного заработка.

ЕСЛИ КОМПАНИЯ СОКРАЩАЕТ ЧИСЛЕННОСТЬ ИЛИ ШТАТ

Многие часто путаются в терминах «сокращение штата» и «сокращение численности штата». Между тем это разные понятия.

***Сокращение штата** – это удаление из штатного расписания должности. Всех сотрудников на этой должности увольняют или переводят на другую позицию.*

***Сокращение численности** – должность сохраняют, но число сотрудников на этой должности уменьшают.*

КОГО НЕ МОГУТ УВОЛИТЬ

Несмотря на решение работодателя сократить штат или уменьшить его численность, у целого ряда категорий сотрудников есть «иммунитет» от увольнения по таким основаниям.

Нельзя уволить в связи с сокращением численности или штата:

- ☐ беременных;
- ☐ женщин с ребенком до 3 лет;
- ☐ одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет;
- ☐ отцов-одиночек, воспитывающих без матери ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет;
- ☐ единственного кормильца ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, если второй родитель не работает;

□ единственного кормильца ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающего трех и более малолетних детей, если второй родитель не работает.

Кроме того, согласно ст. 179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

У КОГО ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО СОХРАНИТЬ РАБОТУ

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

■ семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

■ лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

■ работникам, получившим в период работы у данного работодателя 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;

■ иным категориям, предусмотренным коллективным договором.

Согласно ч. 1 ст. 180 и ч. 3 ст. 81 ТК РФ, увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невоз-

можно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Процедура сокращения штата или его численности также регламентирована трудовым законодательством.

Работодатель-организация обязан уведомить работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата в следующие сроки:

- работников, занятых на сезонных работах, – не менее чем за 7 календарных дней до увольнения;
- работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, – не менее чем за 3 календарных дня до увольнения;
- остальных работников – не менее чем за 2 месяца до увольнения.

СКОЛЬКО ДОЛЖНЫ ЗАПЛАТИТЬ ПРИ СОКРАЩЕНИИ

Работодатель обязан выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка. При этом работник и работодатель могут договориться об увольнении ранее двухмесячного срока, но тогда работодатель выплачивает работнику средства и за эти два месяца в полном объеме тоже.

При этом если работник в течение 14 дней после увольнения встал на учет в Центр занятости, то работодатель продолжит выплаты в размере средней заработной платы работника в течение второго и третьего после увольнения месяцев, если за этот период гражданин не сможет трудоустроиться. Для территорий Крайнего Севера этот период дольше – со второго по шестой месяцы поиска работы.

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ОТКАЗЫВАЕТСЯ ВЫПЛАЧИВАТЬ ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ

ШАГ 1

Ознакомьтесь с условием, при выполнении которого работодатель – индивидуальный предприниматель обязан выплатить работнику, увольняемому в связи с сокращением численности или штата, выходное пособие.

Согласно ч. 2 ст. 307 ТК РФ, сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

ВНИМАНИЕ: *отсутствие трудового договора либо отсутствие в трудовом договоре условий о выплате выходного пособия в связи с сокращением численности или штата освобождает работодателя – ИП от необходимости совершения указанных действий при сокращении численности или штата.*

ШАГ 2

Определите, предусмотрена ли вашим трудовым договором с работодателем – индивидуальным предпринимателем выплата выходного пособия при увольнении в связи с сокращением численности или штата.

Если вашим трудовым договором предусмотрена выплата выходного пособия при увольнении в связи с сокращением численности или штата индивидуального предпринимателя, перейдите *к шагу 3*.

ВНИМАНИЕ: *если трудового договора нет или им не предусмотрена выплата выходного пособия при увольнении в связи с сокращением численности или штата, выплачивать выходное пособие работодатель – ИП не обязан.*

ШАГ 3

Обратитесь к работодателю с письменным заявлением о выплате выходного пособия.

Направьте работодателю (его представителю) заявление о выплате вам выходного пособия в связи с увольнением по причине сокращения численности или штата.

Рекомендуется подготовить 2 экземпляра заявления о выплате: первый отдайте работодателю (его представителю), а на втором попросите поставить отметку о принятии (регистрационный номер, дата, должность, ФИО и подпись принявшего сотрудника) и оставьте у себя.

В случае если работодатель (его представитель) отказывается принять заявление либо ставить отметку о принятии, отправьте заявление заказной корреспонденцией (письмом) с уведомлением о вручении и описью вложения.

Если работодатель не выплатит вам выходное пособие, перейдите к шагу 4.

ШАГ 4

Для принятия мер к урегулированию возникших разногласий обратитесь в Государственную трудовую инспекцию.

Горячие телефонные линии Роструда перешли на усиленный режим работы. Федеральная горячая линия (8-800-707-88-41) теперь работает в режиме 24/7, региональные горячие линии работают ежедневно с 9 утра до 9 вечера.

ЕСЛИ КОМПАНИЯ ОБЪЯВИЛА ПРОСТОЙ

Простой – это временная приостановка работы предприятия по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК РФ). В том числе законодательство относит к причинам простоя чрезвычайные обстоятельства. Такие как, к примеру, эпидемия, техногенные или природные катастрофы.

Чтобы начали действовать правила о простое, работодатель должен издать приказ и ознакомить с ним работников.

СКОЛЬКО ДОЛЖНЫ ПЛАТИТЬ В ПЕРИОД ПРОСТОЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

При этом конкретные причины простоя и сроки, на которые может вводиться простой, в законодательстве не указаны.

Основания, по которым вводится простой, должны быть зафиксированы документально. Работник имеет право оспорить наличие причин экономического, технического, технологического или организационного характера, влекущих временную приостановку работы.

При этом обязанность доказывания причин простоя лежит на работодателе.

Простой может быть краткосрочным, длительным, однако он не может быть постоянным (объявленным на неопределенный срок). Срок простоя может быть продлен.

Время простоя не относится ко времени отдыха, поэтому формально работники во время простоя по вине работодателя должны находиться на своих рабочих местах (ст. 107 ТК РФ).

Однако работодатель может издать приказ (распоряжение), позволяющий работникам в этот период отсутствовать на рабочем месте. Трудовое законодательство не содержит обязанности работодателя согласовывать приказ о введении простоя с профсоюзной организацией предприятия.

При приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия соответствующего решения.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Законодательством не установлен предельный срок, на который может продлеваться простой, работодатель вправе продлевать время простоя по мере необходимости, если к этому есть основания.

Неполное рабочее время таким работникам в обязательном порядке устанавливается на удобный для них срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у конкретного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

Трудовой кодекс гарантирует работнику оплату даже в период, когда компании взяли временную паузу для перестройки технологических цепочек или решения вопросов логистики.

Если речь идет об объективных обстоятельствах – проблемы с поставкой товаров, отсутствие комплектующих – на время простоя работник получает две трети оклада.

Если простой объявлен по воле работодателя – работодатель обязан выплачивать не менее двух третей заработной платы.

В случае **если компания принимает решение о сокращении штата или ликвидации организации**, работники должны получить уведомление за 2 месяца, в том случае, если сокращение массовое, – за 3 месяца.

ЕСЛИ ПЕРЕВЕЛИ НА СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Разбираемся, что означает сокращенный рабочий день. Кто вправе требовать перевода на такой режим работы. На что рассчитывать тем, кого отправили на «сокращенку».

Стандартная рабочая неделя, как правило, составляет 40 часов: пять рабочих дней по 8 часов смена и два выходных – суббота и воскресенье.

Неполное рабочее время может представлять собой как неполный рабочий день, смену, так и неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части.

КТО ВПРАВЕ ТРЕБОВАТЬ ПЕРЕВОДА НА СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Перевода может потребовать беременная женщина, один из родителей-опекунов либо попечителей, сотрудник, у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет или ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет, а также те, кто ухаживает за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Неполное рабочее время таким работникам устанавливается на удобный для них срок.

Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у конкретного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

Перевод других сотрудников на неполный рабочий день в обязательном порядке не предусмотрен трудовым законодательством – ни при эпидемии, ни при других форс-мажорных ситуациях. Такое решение принимает сам работодатель.

ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ВЫНУЖДЕН ПЕРЕВЕСТИ СОТРУДНИКОВ НА «СОКРАЩЕНКУ»

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ст. 93 ТК РФ).

При угрозе массового увольнения по инициативе работодателя с учетом мнения профсоюзной организации режим неполного рабочего времени может быть установлен на срок не более шести месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ).

При таких обстоятельствах работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (*отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора*) (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).

Перед тем как перейти на сокращенный режим, работодатель должен издать приказ, в котором обязан указать:

- причины изменений рабочего режима;
- наименования структурных подразделений или мест работы, для которых предполагается ввести изменения, конкретный режим работы (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя);
- период действия вводимого режима.

После чего работодатель сообщает работникам о переходе на новый режим и оформляет с каждым дополнительное соглашение к трудовому договору.

Уведомлять службу занятости о введении неполного рабочего времени работодатель должен только в случае, когда таковое

вводится в порядке ч. 5 ст. 74 ТК РФ, то есть чтобы избежать массового увольнения. Если неполное рабочее время вводится по соглашению сторон (ст. 93 ТК РФ), уведомление не требуется.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Если сотрудник отказывается продолжить работу в таком режиме, работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор (п. 2. ч. 1 ст. 81 ТК РФ). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

СКОЛЬКО БУДУТ ПЛАТИТЬ В РЕЖИМЕ СОКРАЩЕННОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Перевод работника на неполное рабочее время означает снижение размера заработной платы.

Размер заработка будет пересчитан пропорционально отработанному времени. То есть сколько часов или дней недели сотрудник проработал, за столько и получит.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Работа в сокращенном режиме не влияет ни на продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, ни на исчисление трудового стажа такого работника (ст. 93 ТК РФ).

Если работодатель нарушает законодательство и не выплачивает заработную плату – жалуйтесь в Трудовую инспекцию. Звоните на горячую линию Роструда по номеру: 8-800-707-88-41 (звонок бесплатный по всей России) либо оставляйте жалобу на специальном сайте госоргана: [онлайнинспекция.рф](https://onlineinspekcija.ru).

НЕОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК: ПОЧЕМУ НЕЛЬЗЯ СОГЛАШАТЬСЯ

На горячую линию Центров защиты прав граждан поступает все больше жалоб от граждан, что в условиях санкций работодатель под угрозой увольнения заставляет написать заявление на отпуск без сохранения заработной платы.

Обычно делается это для того, чтобы перенести предпринимательские риски на работников.

Почему нельзя соглашаться на такие условия?

ПРИЧИНА №1

Написав заявление на отпуск за свой счет, вы временно лишаетесь не только заработка, но и оплаты больничных.

Дело в том, что, согласно п. 1 ч. 1 ст. 9 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай



временной нетрудоспособности и в связи с материнством», пособие по временной нетрудоспособности не назначается за период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска. Из этой правовой нормы следует, что во время отпуска без сохранения зарплаты работодатель не обязан выплачивать вам пособие по временной нетрудоспособности.

Если ваша нетрудоспособность продлится дольше, чем отпуск за свой счет, пособие будет вам выплачено только за дни больничного, наступившие после окончания отпуска.

Если вы заболели в период отпуска за свой счет, то следует сначала письменно потребовать от работодателя прервать отпуск и допустить вас до работы, а потом идти получать больничный лист.

ПРИЧИНА №2

Период отпуска без сохранения зарплаты, превышающий 14 календарных дней, не будет включен в стаж работы, дающий право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска.

Это четко прописано в ч. 1 ст. 121 ТК РФ. И означает, что если срок отпуска за свой счет составит более 14 дней, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, календарные дни начиная с 15-го дня «административного» отпуска не будут учитываться работодателем.

ПРИЧИНА №3

Неоплачиваемый отпуск может нарушить ваши пенсионные права.

Для работников некоторых категорий очень принципиален стаж работы, необходимый для досрочного назначения страховой пенсии по старости. Речь идет, к примеру, о лицах, трудящихся на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, предусмотренных так называемым Списком №1, педагогических и медицинских работников и т. п. Отсутствие даже нескольких месяцев специального стажа может иметь для них серьезные негативные последствия.

Если вы относитесь к таким работникам и хотите в будущем претендовать на досрочную пенсию, то учитывайте, что по действующему пенсионному законодательству отпуск без сохранения заработной платы не будет включен в ваш специальный трудовой стаж.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Если работодатель без вашей просьбы своим приказом отправил вас в неоплачиваемый отпуск, его действия незаконны!

За это нарушение работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. Протоколы по этой статье уполномочены составлять государственные инспекторы труда.

Можно смело обращаться в суд и требовать с работодателя компенсацию за время лишения возможности трудиться, исчисленную из вашего среднего заработка (ст. 234 ТК РФ), а также компенсацию морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАС ЗАСТАВИЛИ

Даже если приказ работодателя об отпуске все-таки издан, то это не означает, что за свои права нельзя побороться.

Да, доказать в суде факт давления очень сложно, однако никто не запрещает вам подать заявление о досрочном выходе из отпуска и потребовать предоставления работы.

В тексте Трудового кодекса РФ нет прямого указания на то, что работник вправе досрочно прекратить отпуск за свой счет, но и нет и прямого запрета на подобные действия.

Теория трудового права, частные разъяснения Роструда, судебная практика подтверждают, что работник имеет право досрочно прервать отпуск за свой счет, если он этого потребовал. Подавать заявление о выходе из отпуска надо письменно, с получением доказательств вручения заявления работодателю – направление заказным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения документов, направление заявления на официальную почту работодателя.

ВЫВОДЫ

Работодатель не вправе отправлять вас в отпуск за свой счет без вашей на то просьбы, какие бы у него ни были проблемы.

Понятно, что отказ подчиниться работодателю и написанное соответствующее заявление могут быть приняты им в штыки и что это существенно осложнит вашу работу в организации.

В каких-то случаях можно пойти навстречу работодателю, если вас полностью устраивает то, что он переложил на вас предпринимательские риски, и вы готовы смириться с ущемлением своих трудовых прав.

В подобных ситуациях не каждый готов в одиночку отстаивать свои интересы

Если в такие отпуска «выгоняют» весь коллектив, то гораздо эффективнее объединить усилия и действовать сообща. Работодатель, как правило, может запугать одного работника, но он не всегда в состоянии противостоять целому коллективу.



Справедливое радио
на сайте **домовой-совет.рф**



YouTube-канал
«Центр справедливости»



Газета «Домовой совет»
домовой-совет.рф



Телефон горячей линии
8 800 755 55 77



Сайт Фонда
«Центр защиты прав граждан»
справедливо-центр.рф

Пособие: САНКЦИИ: КАК СОХРАНИТЬ РАБОТУ И ЗАРПЛАТУ

Изготовитель: ООО Производственный комбинат «Имидж», ИНН 5030092946
143306, Московская область, г. Наро-Фоминск, ул. Ленина, д. 28 офис 3

Заказчик: Фонд «Центр защиты прав граждан», ИНН 9710010183.

Тираж: 10 000 экз. Заказ 191. 2022 год

Распространяется бесплатно

В ТРУДНОЕ ВРЕМЯ РЯДОМ С ТОБОЙ!