



ЯНВАРЬ 2009 г.

солидарность, справедливость, единство!

ПРОФСОЮЗНЫЙ КУРЬЕР

Издание Челябинского областного комитета Горно-металлургического профсоюза России. 454091, г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46. Тел. (8-351) 263-35-07, факс 263-08-44.



РАБОТНИК В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

В связи с финансово-экономическим кризисом на предприятиях горно-металлургического комплекса Челябинской области работодатели вводят режим неполного рабочего времени, отправляют работников в простой, отпуска без сохранения заработной платы, инициируют процедуры сокращения или увольнения работников по соглашению сторон.

В сложившихся условиях работнику необходимо знать следующее.

1. Режим неполного рабочего времени

Режим неполного рабочего времени, т.е. неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя, **может устанавливаться работодателем по просьбе работника** (ст. 93 ТК РФ).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Вместе с тем, при работе на условиях неполного рабочего времени **оплата труда работника** производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Режим неполного рабочего времени может повлиять на продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, т.к. в стаж, дающий право на указанный отпуск, включается только фактически отработанное время в соответствующих условиях.

Режим неполного рабочего времени может вводиться и по инициативе работодателя, но только в случаях изменения на предприятии **организационных или технологических условий труда** (часть 5 ст. 74 ТК РФ).

Такие основания, как тяжелое финансовое положение предприятия, сокращение объема заказов, объема оказываемых услуг, не могут быть признаны законным основанием для введения режима неполного рабочего времени.

2. Простой

В соответствии со ст. 72.2. ТК РФ, временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера является **простоем**, который оплачивается согласно ст. 157 ТК РФ при наличии вины работодателя в размере 2/3 среднего заработка, при отсутствии вины работодателя - 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя.

В период простоя работник **должен находиться на рабочем месте, если иное не указано работодателем в соответствующем приказе** (рас-

поряжении). Нахождение работника в период простоя на рабочем месте не предполагает, что он должен выполнять свою или любую другую предложенную работодателем работу.

Если в период простоя работник переведен (с письменного согласия) на другую работу, оплата труда должна производиться по выполняемой работе, но не ниже его среднего заработка по прежней работе.

3. Отпуск без сохранения заработной платы

В период временной приостановки производства **работодатель может предложить работнику написать заявление** о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого **определяется по соглашению между работником и работодателем.**

Прежде чем написать такое заявление, работник должен знать, что:

- ♦ в период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы, заработная плата не начисляется, что соответственно приводит к уменьшению отчислений в пенсионный фонд, и влияет на размер будущей пенсии;
- ♦ отпуска без сохранения заработной платы, превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года, не включаются в стаж, дающий право на основной оплачиваемый отпуск.

4. Сокращение

Если вы письменно предупреждены о вашем сокращении, то знайте, что до увольнения у вас есть два месяца, в течение которых:

- ♦ **Работодатель обязан предложить вам другую (вакантную) работу в той же организации, соответствующую вашей квалификации, а при отсутствии такой работы - любую другую имеющуюся в организации вакантную должность, которую вы можете выполнять с учетом образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья** (ч. 2 ст. 81 ТК РФ). Другая работа должна предлагаться как минимум дважды: после предупреждения о сокращении и на момент увольнения.
- ♦ **Вам в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ должно быть предоставлено оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.**

По истечении двух месяцев работодатель вправе расторгнуть с вами трудовой договор по сокращению штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), если вы отказались от перевода на другую работу и на день увольнения не находитесь в отпуске (очередном, дополнительном, без сохранения заработной платы, учебном) или на больничном листе.

Согласно ст. 140 ТК РФ, **в день увольнения работодатель обязан** выплатить вам все причитающиеся денежные суммы: заработную плату за фактически отработанное время, компенсацию за неиспользованные отпуска, выходное пособие в размере вашего среднемесячного заработка, исчисленного за предшествующие 12 месяцев работы.

Если вы не нашли работу в течении второго месяца после увольнения, то работодатель обязан выплатить вам еще одно пособие в том же размере, при предъявлении вами трудовой книжки.

За третий месяц пособие выплачивается по предъявлении справки из органов службы занятости, куда вы должны встать на учет в течении двух недель со дня увольнения.

Не допускается увольнение в связи с сокращением численности (штата) работников организации **беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц,**

воспитывающих указанных детей без матери. Это прежде всего отцы детей и опекуны (попечители). На практике ими могут оказаться усыновитель, отчим, а так же приемный родитель.

В соответствии с п. 41 постановления Правительства РФ от 04.09.95 883 «Об утверждении Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей», под одинокой матерью следует понимать женщину, родившую ребенка вне брака, при условии, что в свидетельстве о рождении отсутствует запись об отце ребенка или запись произведена в установленном порядке по указанию матери. В случае если лицо, от которого мать родила ребенка, признано в установленном порядке отцом ребенка, или если ребенок усыновлен при вступлении матери в брак, женщина теряет статус одинокой матери.

5. Увольнение по соглашению сторон

Работодатель вместо увольнения по сокращению штата может предложить вам увольнение по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ).

Поскольку в трудовом законодательстве не предусмотрены какие-либо компенсационные выплаты при расторжении трудового договора по соглашению сторон, то расторжение трудового договора должно оформляться в форме письменного соглашения. В нем должны быть обязательно предусмотрены конкретная дата увольнения, а так же компенсационные выплаты, если работник рассчитывает их получить при увольнении по соглашению сторон. В противном случае работник не сможет требовать от работодателя каких либо выплат.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон не влияет на максимальный размер пособия по безработице, выплачиваемого службой занятости населения (максимальный размер пособия по безработице установленный с 01.01.2009 года - 5 635 рублей).

Напоминаем вам: не опаздывайте на работу, не употребляйте на рабочем месте спиртные напитки, прочитайте еще раз свою должностную инструкцию и строго выполняйте свои должностные обязанности и тогда работодатель не уволит вас за нарушение трудовой дисциплины.

В случае нарушения ваших трудовых прав, вы можете обратиться за юридической помощью в Челябинскую областную организацию Горно-металлургического профсоюза России и правовой центр «Металлург».

г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46, каб. 305, 718.
Контактный телефон:
(351) 263-08-77; 266-62-43.