

Если Вас сокращают...

В то время как с экранов телевизоров рассказывают об окончании кризиса, окружающая реальность говорит нам немного о другом. С различных предприятий Москвы приходит всё больше и больше сообщений о сокращениях. Что делать?

В первую очередь нужно изучить права и гарантии, которые предоставляет закон. Дело в том, что процедура сокращения работников достаточно сложна и неудобна для работодателя. А это означает, что он наверняка попытается нарушить те или положения закона. Знание этого факта позволит в некоторых случаях добиться восстановления на работе (причём за время судебных разбирательств работодатель будет вынужден выплатить зарплату, как за вынужденный простой), а то и вовсе добиться отмены всех сокращений.



Как же должно выглядеть сокращение по закону?

1) Сокращаются не люди, а штатные единицы. Это означает, что на ваше место (или аналогичное) после сокращения работодатель не имеет права принимать на работу новых сотрудников.

2) Прежде чем сокращать, работодатель должен письменно предложить все имеющиеся у него вакансии, 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.

3) О предстоящем сокращении должны быть письменно предупреждены профсоюз и орган службы занятости населения за два месяца до сокращений. А при массовых увольнениях, предупреждать необходимо за три месяца.

4) Работник должен быть под расписку предупреждён об увольнении за два месяца.

5) Работники, которые сокращаются, должны выбираться не по желанию, а по строго определённым критериям:

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. 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 данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

Не допускается увольнение работников:

- в период его временной нетрудоспособности (болезни) и в период пребывания в отпуске;

- беременных женщин, а также женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), других лиц воспитывающих указанных детей без матери (ст.261 ТК РФ);

- в возрасте до 18 лет, только с согласия соответствующих государственных органов (ст.269 ТК РФ).

Для того, чтобы понять каких именно работников нужно сократить работодатель обязан создать специальную комиссию, которая подробно рассматривает личные дела каждого работника. Решение (протокол) данной комиссии должно быть оформлено в письменной форме.

6) После сокращения работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие, а затем выплачивать средний заработок до момента трудоустройства в течении двух месяцев (по решению органа службы занятости населения срок может быть продлён до трёх месяцев).

7) Коллективным договором (если он есть), могут быть предусмотрены дополнительные права работников.

Итак, если вас уже сокращают, то первое что необходимо сделать — это проверить, насколько работодатель соблюдает закон. Если есть нарушения закона, то можно обратиться в трудовую инспекцию или суд и добиться восстановления на работе конкретного сотрудника или же вовсе добиться отмены всех сокращений.



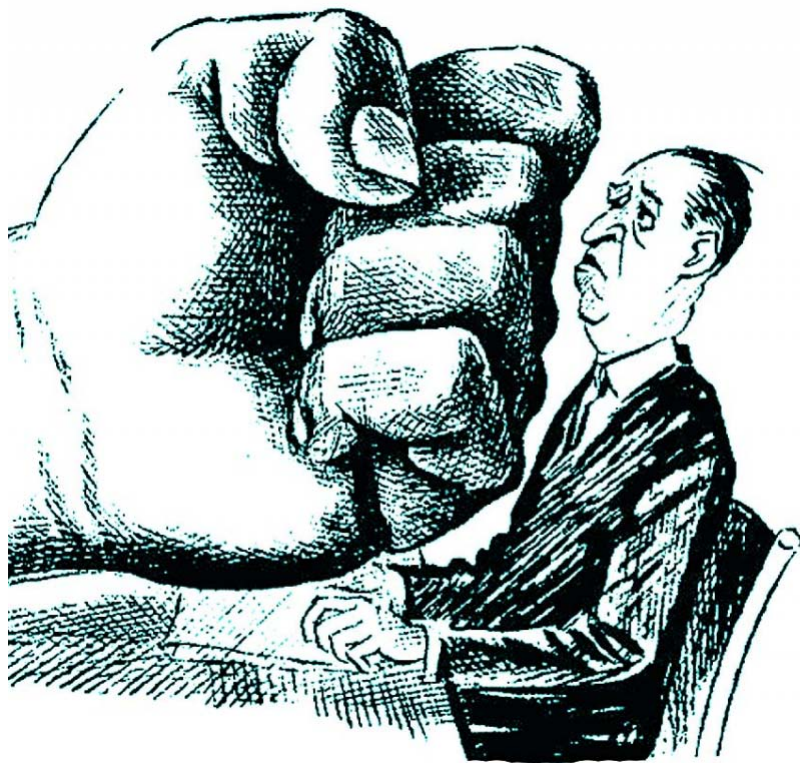
Это, конечно, может сделать и каждый рабочий в одиночку. Но намного проще будет добиться защиты своих прав, если вы будете организованы. Хотя бы потому, что государственные органы на единичные обращения реагируют намного хуже, чем на массовые или коллективные.

Проблема в том и состоит, что рабочие у нас в стране в большинстве своём никак не организованы. И вместо того, чтобы дружно бороться всеми правдами и неправдами за свои рабочие места (как это происходит в «цивилизованной Европе»), у нас рабочие обычно трусливо разбегаются по одиночке в поисках заветного нового рабочего места. А некоторые из тех, кого сокращения не коснулись, вообще тихонько в сторонке и радуются, не понимая, что им теперь придётся работать за себя и за того сокращённого парня, получая при этом ту же, а то и меньшую зарплату. Да и кто сказал, что это последнее сокращение на вашем заводе или что дело не идёт к закрытию?

Следующий вопрос - а как можно спасти родной завод, если дела идут плохо и начальство готовится к его закрытию? На первый взгляд кажется, что здесь уже ничего невозможно сделать — убыточное предприятие никак нельзя спасти... **Но, простите, кто вам сказал, что ваш завод убыточный?** Начальник, который получает официальную зарплату во много раз больше вашей? Начальник, который каждый день из бюджета предприятия кладёт немаленькую сумму себе в карман, может сказать вам правду? **Нужно понимать, что в**

Москве (в отличие от других городов России) давно уже закрывают не убыточные предприятия...

В Москве вот уже много лет как закрывают прибыльные предприятия. Кому интересно развивать промышленность, которая приносит сравнительно небольшую прибыль, когда пользуясь бешеными ценами на землю и коммерческую аренду можно зарабатывать куда большие деньги, совершенно ни о чём не задумываясь?



Поэтому, если вы не хотите, чтобы вас в один прекрасный день сократили; если вы не хотите, чтобы ваш родной завод закрыли; если вы не хотите, чтобы в Москве не осталось ни одного промышленного предприятия, то вы должны начать бороться за свои права уже сейчас. Организовываться и бороться вместе, как можно раньше. Организовывать инициативные группы, свои независимые боевые профсоюзы, забастовочные комитеты. Только вместе и организованно борясь, можно добиться хоть каких-то уступок от руководства. Только вместе и организованно борясь, можно остановить беспредел руководства. Только вместе и организованно борясь, можно спасти своё предприятие. Помните, никому, кроме вас — ваше предприятие не нужно, и никто его спасти, кроме вас, не будет!

Помощь в борьбе за свои трудовые права

Наши контакты:

8-915-212-40-07
8-916-557-21-14
623-55-85

www.rkrp-rpk.ru
www.rksmb.ru
rksmb@rksmb.org