

ЗАЩИТИ СВОИ ПРАВА



ВМЕСТЕ! ЗАЩИТИМ ПРАВА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ!

Немалую часть жизни человек проводит на работе и каждому из нас не безразлично, как эта часть отражается на жизни в целом.

Профсоюзы Красноярского края считают, что работа должна быть в радость и удовольствие, а работники – уважаемыми в обществе и на рабочем месте.

Только став членом профсоюза, вы вместе с другими работниками сможете полноценно и эффективно защищать свои интересы.

Профсоюз – ваш друг на работе и в жизни!

Цель профсоюзов – добиться лучшего для работников:
зарплаты – выше, условий труда – безопаснее,
отдыха – комфортнее, жизни – насыщеннее и успешнее.



ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗАМИ

Профсоюз - общественная организация, в которую объединяются работники, чтобы защитить свои трудовые права и интересы. Каждый, достигший 14 лет и осуществляющий трудовую деятельность имеет право создавать профсоюзы, вступать в них и заниматься профсоюзной деятельностью. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

Многолетний опыт показывает, что в трудовых отношениях наиболее эффективными являются коллективные способы защиты своих прав и интересов, главным образом через объединение работников в многочисленный и эффективный профсоюз.

Если работодатель нарушает Ваши трудовые права, то прежде всего необходимо обратиться в первичную профсоюзную организацию, в территориальную (отраслевую) организацию профсоюза, в Федерацию профсоюзов Красноярского края, где Вы можете получить бесплатную юридическую консультацию и помощь в защите и представительстве ваших интересов перед работодателем и в суде.

Согласно ст. 370 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

По обращению членов профсоюзов проверку соблюдения работодателем требований трудового законодательства могут произвести профсоюзные правовые и технические инспекторы труда. В Красноярском крае такие инспекции созданы в Федерации профсоюзов края, а также в ряде отраслевых территориальных объединений профсоюзов.

По итогам проверки инспекторы могут направить работодателю представление об устранении нарушений прав работников. Также они вправе обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства.

В случае, если работодатель не устраняет выявленные нарушения, работникам необходимо обращаться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (суд и комиссия по трудовым спорам), государственную инспекцию труда или органы прокуратуры.

Профсоюзные юристы и правовые инспекторы труда бесплатно оказывают помощь работникам, являющимся членами профсоюза, в составлении обращений в вышеуказанные органы и представляют и защищают их права и интересы в суде.

Помимо указанных способов защиты своих трудовых прав работники могут проводить различные коллективные действия, такие как шествия, митинги, пикетирования, а также инициировать процедуру коллективного трудового спора.

Федерация профсоюзов Красноярского края
660049, г. Красноярск, ул. К. Маркса, д. 93,
телефон: (391) 227-83-80, факс: (391) 227-96-60
Эл. почта: org@fpkk.ru, сайт: www.fpkk.ru



www.fpkk.ru

СЕМНАДЦАТЬ ОСНОВАНИЙ БЫТЬ ЧЛЕНОМ ПРОФСОЮЗА

1. Организованное взаимодействие работников является гарантией их защищенности.

2. Вы можете оказывать влияние на свои собственные трудовые отношения, условия труда и уровень зарплаты.

3. Бесплатная юридическая помощь по вопросам социально-трудовых отношений, а также при необходимости представительство ваших интересов в суде.

4. Вы можете рассчитывать на предоставление информации и помощь в вопросах, касающихся заработной платы и условий труда, производственных травм, заключения коллективных договоров, социального обеспечения, незаконного перевода и увольнения, трудовых споров, коллективных действий работников.

5. Возможность на равных вести переговоры и заключать соглашения, коллективные договоры с представителями работодателей и власти.

6. Соглашения и коллективные договоры на практике обеспечивают более высокий уровень гарантий для работников по сравнению с действующим законодательством.

7. Профсоюзные, правовая и техническая инспекции труда осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, требований охраны труда, восстанавливают нарушенные права членов профсоюзов.

8. Система профсоюзных уполномоченных по охране труда поможет обеспечить безопасность и улучшить условия труда работников.

9. Возможность отдыха и лечения на льготных условиях в санаторно-курортных учреждениях профсоюзов.

10. Вы можете участвовать в спортивных, культурных и других мероприятиях, организуемых профсоюзами.

11. Бесплатное обучение профактивистов по вопросам социально-трудовых отношений и профсоюзной работе в образовательных учреждениях профсоюзов.

12. Возможность льготного обучения профактивистов в Академии труда и социальных отношений.

13. Право законодательной инициативы позволяет профсоюзам края разрабатывать проекты краевых законов, улучшающих положение работников.

14. Возможность проведения солидарных действий, забастовок и других акций в поддержку ваших прав и интересов.

15. Законодательство предоставляет работникам целый ряд прав, а членам профсоюзов немало других дополнительных преимуществ и гарантий.

16. Кроме того, в каждом общероссийском отраслевом профсоюзе, территориальных и первичных профсоюзных организациях края, есть свои дополнительные льготы членам профсоюзов.

17. И, наконец: у вас всегда есть поддержка Федерации профсоюзов Красноярского края!

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ О ПРЕИМУЩЕСТВАХ И ГАРАНТИЯХ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ

1. В соответствии со статьей 1 Трудового кодекса (ТК) профсоюзы в интересах своих членов участвуют в установлении работодателем условий труда и применении трудового законодательства (включая законодательство об охране труда).

2. Работодатель принимает решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, в т.ч. при установлении систем оплаты и стимулирования труда, режима труда и отдыха и по другим вопросам (ст. ст. 8, 135, 190, 371 ТК).

В большинстве случаев привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни допускается с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (или по согласованию, если это предусмотрено коллективным договором).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации, прежде всего представляет работникам связывает только с первичной профсоюзной организацией (ее органом), предусмотренной уставом межрегионального, общероссийского профсоюза (ст. ст. 29, 30 ТК).

4. Первичная профсоюзная организация (ее орган) – представитель работников при ведении коллективных переговоров по принятию, изменению, дополнению коллективного договора, которым могут устанавливаться:

- ▶ формы, системы и размеры оплаты труда;
- ▶ выплата пособий, компенсаций;
- ▶ механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- ▶ занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- ▶ рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- ▶ улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- ▶ соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- ▶ экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- ▶ гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- ▶ оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- ▶ частичная или полная оплата питания работников;
- ▶ контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- ▶ отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- ▶ другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

5. Члены профсоюза (первичной профсоюзной организации), участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей работников, не могут быть без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя (ст. 39 ТК).

6. Члены профсоюза, избранные в состав профоргана, в его лице участвуют в управлении организацией в формах, предусмотренных статьей 53 ТК, в т.ч. имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- ▶ реорганизации или ликвидации организации;
- ▶ введения технологических условий, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- ▶ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и по другим вопросам.

7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штата, по результатам аттестации, за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373.

8. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы по сокращению штата и по результатам аттестации допускается помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК) только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК).

9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель в письменной форме обязан сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении - не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК).

Профсоюзы определяют критерии массового увольнения в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК).

10. В состав аттестационной комиссии (для подтверждения квалификации) включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

11. Профсоюзы и их инспекции труда имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнении условий коллективных договоров и соглашений в отношении работников – членов профсоюзов.

Представления и требования органов профсоюзов рассматриваются работодателем в недельный срок, который сообщает этим органам о принятых мерах (ст. 370 ТК).

12. Работодатель рассматривает заявления профкома о нарушении руководителями, их заместителями, руководителями структурных подразделений организаций, их заместителями трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и применяет дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК).

13. Профсоюзный комитет – инициатор снятия дисциплинарного взыскания с работника (члена профсоюза).

14. Профорганы от имени члена профсоюза в качестве его представителя вправе без персонального участия работника представлять его интересы в урегулировании разногласий с работодателем. Они также вправе участвовать при рассмотрении и разрешении индивидуального трудового спора в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 387 ТК) и коллективных трудовых споров (ст. ст. 398, 399, 400 ТК).

15. Профсоюзы, их органы осуществляют защиту прав и интересов членов профсоюзов по социально-трудовым вопросам. Оказывают им бесплатную правовую помощь и дают юридические консультации, связанные с работой, ее условиями, возмещением причиненного вреда работникам – членам профсоюзов и по другим вопросам.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИЕЙ ТРУДА

Государственная инспекция труда (далее ГИТ) – это государственный специализированный орган, который осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства всеми работодателями на территории Российской Федерации. Если нарушены Ваши трудовые права, можно обращаться в ГИТ.

Федеральная инспекция труда состоит из федерального органа – Федеральной службы по труду и занятости (Роструд), находящейся в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ, и действующих в каждом субъекте Российской Федерации территориальных органов – государственных инспекций труда.

Задачами инспекции труда являются, в частности, обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда; обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства.

В составе ГИТ действуют правовые и технические инспекторы труда, которые осуществляют контроль над соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда.

В ГИТ организованы горячие телефонные линии, личный прием граждан, скайп-приемная, «вопросы-ответы» на сайте, где можно получить консультацию по вопросам трудового законодательства, нарушения трудовых прав работника и его дальнейших действий.

Проверка нарушения трудовых прав работника проводится только по письменному заявлению работника, которое может быть подано в ГИТ лично, либо направлено по почте, либо по электронной почте.

В заявлении (жалобе) необходимо указать:

- ▶ фамилию, имя, отчество работника;
- ▶ место жительства (адрес);
- ▶ наименование и местонахождение организации (юридический и фактический адреса);
- ▶ фамилию, имя, отчество руководителя организации, номера телефонов (руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела кадров);
- ▶ сфера деятельности организации;
- ▶ конкретные факты нарушения трудовых прав либо предполагаемые нарушения;
- ▶ документы, которые подтверждают описанные факты;
- ▶ работник не возражает против обработки своих персональных данных.

К заявлению следует приложить копии документов, которые подтверждают описываемые обстоятельства, если они есть на руках. Заявление должно быть подписано работником и датировано (анонимные обращения не рассматриваются).

Если вы возражаете против сообщения работодателю информации о том, что именно вы обратились с жалобой, об этом следует прямо указать в жалобе. Инспекция обязана воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если он возражает против сообщения работодателю сведений об источнике жалобы (ст. 358 Трудового кодекса РФ).

Жалоба рассматривается в течение одного месяца.

В случае установления нарушений государственный инспектор труда имеет право выдать работодателю обязательное для исполнения предписание об устранении нарушения трудового законодательства и привлечь виновных (должностное или юридическое лицо) к административной ответственности.

Инспектор ГИТ выносит предписание в случаях, когда нарушения носят бесспорный и однозначный характер, когда отсутствует трудовой спор. В тех случаях, когда содержание трудовых отношений является неоднозначным, например, трудовой договор не заключен вовсе или заключен гражданско-правовой договор; размер заработной платы не указан в трудовом договоре, или указанный в нем размер не соответствует фактически выплачивавшейся заработной плате; сверхурочная работа не фиксировалась работодателем и факт ее выполнения требует доказывания и др., необходимо обращаться в суд.

С учетом того, что обращение в ГИТ не приостанавливает течение сроков на обращение в суд (один месяц по спорам об увольнении и три месяца по остальным спорам), в случае неоднозначности нарушения следует обращаться в суд с иском заявлением, не дожидаясь ответа из ГИТ.

*Государственная инспекция труда в Красноярском крае
660059, г. Красноярск, ул. Семафорная, д. 433/2.
Эл. почта: git24@mail.ru, горячая линия: (391) 228-86-81
Сайт: git24.rostrud.ru
Многофункциональный центр (личный прием граждан):
г. Красноярск, ул. 9 мая, д. 12, окно № 17.*



ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ОРГАНАМИ ПРОКУРАТУРЫ

Прокуратура – это единая федеральная централизованная система органов, осуществляющих общий надзор за соблюдением Конституции и законов Российской Федерации.

Прокуратура не является специализированным органом по надзору в сфере труда. Но так как трудовое законодательство входит в общую систему законодательства, прокуратура уполномочена осуществлять надзор и в этой сфере.

В рамках осуществления прокурорского надзора органы прокуратуры проводят проверки соблюдения трудового законодательства по обращениям граждан. Порядок рассмотрения обращений органами прокуратуры урегулирован Инструкцией о порядке рассмотрения обращений и приема граждан в органах прокуратуры Российской Федерации, утв. приказом Генерального прокурора РФ от 30.01.2013 N 45. Обращения в прокуратуру могут быть как индивидуальными, так и коллективными. Требования к обращению в прокуратуру не отличаются от общих требований, предъявляемых законодательством к обращениям граждан в государственные органы (см. порядок обращения в ГИТ). Обращения граждан разрешаются в течение 30 дней со дня их регистрации в органах прокуратуры, а не требующие дополнительного изучения и проверки - в течение 15 дней.

В случае выявления нарушений законодательства прокурор имеет право:

- ▶ внести представление об устранении нарушений закона, обязательное для исполнения;
- ▶ требовать привлечения лиц, нарушивших закон, к дисциплинарной ответственности;
- ▶ возбудить производство об административном правонарушении, направить дело об административном правонарушении в гострудинспекцию для рассмотрения;
- ▶ в случаях, предусмотренных законодательством, обратиться в суд в защиту прав и интересов лиц, чьи права нарушены;
- ▶ вынести предостережение о недопустимости нарушения закона.

В случае нарушения прав и свобод гражданина в определенных случаях прокурору законодательством предоставлено право предъявлять и поддерживать в суде иск в интересах пострадавших. По общему правилу заявление в защиту прав и законных интересов гражданина может быть подано прокурором только в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не может сам обратиться в суд. Указанное ограничение не распространяется на заявление прокурора, основанием для которого является обращение к нему граждан о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых отношений, о защите семьи, материнства, отцовства и детства, социальной защите. Но обращение в суд в защиту прав граждан является правом, а не обязанностью прокуратуры, поэтому у прокурора нет обязанности обращаться в суд по всем случаям нарушения трудовых прав.

В случае, если обращение в прокуратуру может повлечь рассмотрение дела в суде, желательно в самом заявлении поместить просьбу о том, чтобы прокурор выступил в защиту прав работника в качестве стороны в судебном деле.

Заявления и приложенные документы необходимо передавать в районную прокуратуру по месту нахождения работодателя либо в прокуратуру Красноярского края. В последнем случае краевая прокуратура передаст сообщение о нарушении прав в прокуратуру соответствующего района.

*Прокуратура Красноярского края
660049, г. Красноярск, пр. Мира, д. 32.
Эл. почта: krpro@krasinter.ru,
Телефон: (391) 227-48-78, 265-84-00
На сайте прокуратуры края www.krasproc.ru можно
узнать адреса и телефоны районных прокуратур.*



ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ В ОРГАНАХ ПО РАССМОТРЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

В соответствии со ст. 381 ТК РФ индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются комиссии по трудовым спорам (далее КТС) и суды.

КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Данный орган создается и действует на предприятии. Он формируется из равного числа представителей работников и работодателя.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

Согласно ст. 387 ТК РФ работник подает заявление в комиссию, которое подлежит обязательной регистрации.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его

представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах вышеуказанного срока.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Копии решения КТС, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

Согласно ст. 389 ТК РФ решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

Комиссия по трудовым спорам не является обязательным органом рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Работник вправе выбрать – обращаться с заявлением в КТС или суд.

РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ

Кто может обращаться в суд за защитой трудовых прав работника:

- ▶ непосредственно работник, чьи права нарушены;
- ▶ профессиональный союз, защищающий права работника (ст. 391 ТК РФ);
- ▶ прокурор (ст. 45 ГПК РФ). Прокурор наделен правом обращаться в суд в защиту нарушенных прав неопределенного круга лиц. Таким правом он может воспользоваться, если работодатель допускает нарушения закона в отношении целой группы работников предприятия или всего трудового коллектива.

Работник может обратиться за разрешением любого трудового спора в суд минуя комиссию по трудовым спорам:

- ▶ о восстановлении работника на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;
- ▶ об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- ▶ о переводе на другую работу;
- ▶ об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

- ▶ о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
- ▶ об отказе в приеме на работу;
- ▶ лица, считающие, что они подверглись дискриминации.

В КАКИЕ СУДЫ ОБРАЩАТЬСЯ

Мировые суды – только по делам о выдаче судебного приказа по требованиям о взыскании начисленных, но не выплаченных работнику заработной платы, сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных сумм, начисленных работнику; начисленной, но не выплаченной денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты причитающихся работнику вышеназванных выплат (ст.ст. 23, 121, 122 ГПК РФ).

Вынесение судебного приказа – упрощенная процедура, применяемая в случаях, когда есть в наличии факт нарушения права одной из сторон и этот факт другой стороной не оспаривается.

Преимуществами приказного производства являются, во-первых, сокращенные сроки вынесения судебного приказа (в течение 5 дней со дня поступления заявления о вынесении судебного приказа) и, во-вторых, упрощенная процедура: при вынесении судебного приказа судья не вызывает сторон и не заслушивает их объяснения, не оценивает представленных сторонами доказательств и не разрешает спора по существу; судебное разбирательство отсутствует.

Заявление о вынесении судебного приказа подается мировому судье по месту нахождения должника-работодателя в письменной форме, в нем должны быть указаны:

- ▶ наименование суда, в который подается заявление;
- ▶ фамилия, имя, отчество взыскателя, его место жительства;
- ▶ наименование и место нахождения организации-должника;
- ▶ требование взыскателя и обстоятельства, на которых оно основано (здесь необходимо указать, какой период заработная плата не выплачивается и какая сумма подлежит взысканию);
- ▶ документы, подтверждающие обоснованность требования взыскателя (например, справки из бухгалтерии о начисленной, но не выплаченной зарплате);
- ▶ перечень прилагаемых документов.

Непредставление документов, подтверждающих заявленное требование, повлечет отказ в принятии заявления о вынесении судебного приказа.

В остальных случаях надлежит обращаться в федеральные районные суды по месту нахождения ответчика-работодателя. Место нахождения организации определяется местом ее государственной регистрации, т.е. «юридическим адресом», указанным в учредительных документах организации. Иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения филиала или представительства.

СРОКИ ОБРАЩЕНИЯ В СУД

В соответствии со ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении

- в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по уважительным причинам этих сроков, они могут быть восстановлены судом.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут рассматриваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи - п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

При рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора (п. 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Согласно ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

ФОРМА И СОДЕРЖАНИЕ ОБРАЩЕНИЯ

Ст. 131 ГПК РФ регламентирует форму и содержание искового заявления.

Заявление подается в письменной форме, в нем должны быть указаны:

- ▶ наименование суда, в который подается заявление;
- ▶ наименование истца, его место жительства или, если истцом является организация, ее место нахождения, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;
- ▶ наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;
- ▶ в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;
- ▶ обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
- ▶ цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;
- ▶ сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором сторон;
- ▶ перечень прилагаемых к заявлению документов.

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также изложены ходатайства истца.

Если адрес регистрации и фактический адрес работодателя не совпадают, то следует кроме юридического адреса указать адрес для корреспонденции или почтовый адрес. Если заявление подается по месту нахождения филиала, то следует указать наименование филиала и его адрес.

Исковое заявление подписывается истцом или его представителем при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявление его в суд.

К исковому заявлению прилагаются:

- ▶ его копии в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;
- ▶ доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;
- ▶ документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют;
- ▶ расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц.

Судебным решением дело разрешается по существу, т.е. решением суд удовлетворяет заявленные требования либо отказывает в их удовлетворении.

В случае несогласия с решением судов, на них может быть подана апелляционная жалоба.

Апелляционные жалобы рассматриваются районным судом на решения мировых судей; краевым судом - на решения районных судов.

Апелляционная жалоба подается через суд, принявший решение в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

*Красноярский краевой суд
660049, г. Красноярск, пр. Мира, д. 17. Телефон:
(391) 256-02-76, 259-09-88, 227-09-54,
эл. почта: krassud@yandex.ru
Общественная приёмная: телефон (391) 256-02-68,
график работы: понедельник-четверг с 9.00 до 18.00
На сайте Красноярского краевого суда
kraevoy.krk.sudrf.ru можно узнать адреса
и телефоны федеральных районных судов.*



kraevoy.krk.sudrf.ru

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ В ЦИФРАХ



ПРОФСОЮЗНАЯ
ИНФГРАФИКА

40
НОРМАЛЬНАЯ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
●●●●●●●●
ЧАСОВ В НЕДЕЛЮ

36
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
ДЛЯ РАБОТНИКОВ,
ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ
С ВРЕДНЫМИ
И МЕНЕЕ
ЛИИ ОПАСНЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА
●●●●●●●●
ЧАСОВ
В НЕДЕЛЮ



8
МАКСИМАЛЬНАЯ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ (СМЕНЫ)
ДЛЯ ТЕХ, КТО РАБОТАЕТ ВО
ВРЕДНЫХ ИЛИ ОПАСНЫХ
УСЛОВИЯХ ТРУДА
ПРИ ЗНАЧЕНИИ РАБОЧЕЙ
НЕДЕЛИ
●●●●●●●●
ЧАСОВ



6
МАКСИМАЛЬНАЯ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ (СМЕНЫ)
ДЛЯ ТЕХ, КТО РАБОТАЕТ ВО
ВРЕДНЫХ ИЛИ ОПАСНЫХ
УСЛОВИЯХ ТРУДА
РАБОЧЕЙ НЕДЕЛЕ
●●●●●●●●
ЧАСОВ



16
ВОЗРАСТ, С КОТОРОГО
МОЖНО
ЗАКЛЮЧАТЬ
ТРУДОВОЙ
ДОГОВОР
●●●●●●●●
ЛЕТ



7
МАКСИМАЛЬНАЯ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ
(СМЕНЫ) ДЛЯ РАБОТНИКОВ,
В ВОЗРАСТЕ
ОТ 16 ДО 18 ЛЕТ
●●●●●●●●
ЧАСОВ




35
СОКРАЩЕННАЯ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
ДЛЯ РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ
ОТ 16 ДО 18 ЛЕТ, А ТАКЖЕ
ДЛЯ ИНВАЛИДОВ I и II ГРУППЫ
●●●●●●●●
ЧАСОВ
В НЕДЕЛЮ


4
МАКСИМАЛЬНАЯ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ
(СМЕНЫ) ДЛЯ
УЧАЩИХСЯ
●●●●●●●●
ЧАСА
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ
НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В ВОЗРАСТЕ ОТ 16 ДО 18 ЛЕТ,
СОВМЕЩАЮЩИХ УЧЕБУ С РАБОТОЙ



31
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
ЕЖЕДНЕВНОГО
ОПЛАЧИВАЕМОГО
ОТПУСКА РАБОТНИКАМ
В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ
●●●●●●●●
КАЛЕНДАРНЫЙ ДЕНЬ



14
ЛЕТ
ВОЗРАСТ, С КОТОРОГО
МОЖНО, С СОГЛАСИЯ
РОДИТЕЛЕЙ (ПОПЕЧИТЕЛИ),
ЗАКЛЮЧИТЬ ТРУДОВОЙ
ДОГОВОР С УЧАЩИМСЯ
ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ
В СВОБОДНОЕ ОТ УЧЕБЫ
ВРЕМЯ ЛЕГКОГО ТРУДА




2,5
ЧАСА
МАКСИМАЛЬНАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ (СМЕНЫ) ДЛЯ УЧАЩИХСЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В ВОЗРАСТЕ ОТ 14 ДО 16 ЛЕТ,
СОВМЕЩАЮЩИХ УЧЕБУ С РАБОТОЙ



24
ЧАСА
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
ДЛЯ РАБОТНИКОВ
В ВОЗРАСТЕ ДО 16 ЛЕТ
●●●●●●●●
В НЕДЕЛЮ

15
ЛЕТ
ВОЗРАСТ, С КОТОРОГО
МОЖНО ЗАКЛЮЧИТЬ ЕСЛИ ВЫ
ПОЛУЧИЛИ ОСНОВНОЕ ОБЩЕЕ
ОБРАЗОВАНИЕ ИЛИ ОСТАВИЛИ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ В СООТВЕТСТВИИ
С ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ



5
ЧАСОВ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
ЕЖЕДНЕВНОЙ
РАБОТЫ (СМЕНЫ)
ДЛЯ ТЕХ, КОМУ
ОТ 15 ДО 16 ЛЕТ



30
МИНУТ
И МАКСИМАЛЬНАЯ
ПЕРЕРЫВ ДЛЯ ОТДЫХА
И ОБЕДА
●●●●●●●●
ЧАСА



28
КАЛЕНДАРНЫХ
ДНЕЙ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
ЕЖЕГОДНОГО
ОСНОВНОГО
ОПЛАЧИВАЕМОГО
ОТПУСКА
●●●●●●●●



42
ЧАСА
МИНИМАЛЬНАЯ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
ЕЖЕНЕДЕЛЬНОГО
НЕПРЕРЫВНОГО
ОТДЫХА

4
ЧАСА
В ТЕЧЕНИЕ
ДВУХ ДНЕЙ
●●●●●●●●
НЕ БОЛЕЕ ЭТОГО
ВРЕМЕНИ
МОЖЕТ ДЛИТЬСЯ
РАБОТА



120
ЧАСОВ В ГОД
ЗА ПРЕДЕЛАМИ
НОРМАЛЬНОЙ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
ПО ИНИЦИАТИВЕ
РАБОТОДАТЕЛЯ
(СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА)

1
ЧАС
●●●●●●●●
НА СТОЛБКО СОКРАЩАЕТСЯ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ
(СМЕНЫ) ПРИ РАБОТЕ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ
(С 22 ДО 6 ЧАСОВ)



Федерация профсоюзов Красноярского края
г. Красноярск, ул. К. Маркса 93
тел. 8(391) 227-83-80
факс: 8(391) 227-96-60
www.fpkk.ru, org@fpkk.ru

УЗНАЙ БОЛЬШЕ!

www.fpkk.ru

Цель профсоюза - добиться лучшего для работников:
зарплаты - выше, условий труда - безопаснее,
отдыха - комфортнее, жизни - насыщеннее и успешнее.



Министерство труда и социальной защиты населения Российской Федерации
Федеральный инспекторский состав (ФГИТ)

Вместе! Защитим права на рабочем месте!



ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Если вы член профсоюза, вы всегда можете рассчитывать на поддержку Федерации профсоюзов Красноярского края по вопросам:

- заработной платы, тел. (391) 227-86-80
- охраны и условий труда, тел. (391) 227-95-63
- социального партнерства, проведения переговоров, заключения соглашений и коллективных договоров, тел. (391) 227-83-59
- занятости, жилья, социального обеспечения, пособий, отдыха и оздоровления, тел. (391) 227-82-98
- деятельности профсоюзных организаций, координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях края, тел. (391) 227-89-82
- молодежной политики в сфере труда, тел. (391) 227-83-92

Цель профсоюзов –
добиться лучшего для работников:
зарплаты – выше,
условий труда – безопаснее,
отдыха – комфортнее,
жизни – насыщеннее и успешнее.



Адрес: 660049, г. Красноярск, ул. К. Маркса 93, тел. (391) 227-83-80, факс (391) 227-96-60, эл. почта org@fpkk.ru, сайт www.fpkk.ru

Федерация профсоюзов Красноярского края оказывает помощь в создании первичных профсоюзных организаций: тел. (391) 227-96-42, каб. 308, тел. (391) 227-89-82, каб. 309.

Юридическая консультация и судебное представительство: тел. (391) 227-73-23, каб. 303.

При подтверждении членства в профсоюзе прием осуществляется бесплатно!

Редакция газеты "Профсоюзы Красноярья" (приложение к центральной профсоюзной газете "Солидарность"): 660049, г. Красноярск, ул. К. Маркса 93, каб. 315, эл. почта: gazeta@fpkk.ru, 8(391)227-86-78, по вопросам подписки обращаться по тел. 8(391) 227-92-43

Восточно-сибирский региональный учебный центр профсоюзов: 660017, г. Красноярск, ул. Марковского 81. Тел. 8(391) 211-02-58, сайт vsrusr.ru, эл. почта: vsrcup@yandex.ru

Региональное отделение Всероссийской политической партии "Союз Трудя" в Красноярском крае: 660049, г. Красноярск, ул. К.Маркса 93, каб. 315, эл. почта: gazeta@fpkk.ru, тел. 8(391)227-86-78

Вместе! Защитим права на рабочем месте!

УЗНАЙ БОЛЬШЕ!

ФПКК в ЖЖ



fpkk-ru.livejournal.com

ФПКК в Контакте



vk.com/club10868550

Сайт ФПКК



fpkk.ru

ФПКК в Twitter



twitter.com/fpkk_ru

ФПКК в YouTube



youtube.com/fpkk24