

Если Ваши права нарушены, Вы можете обратиться:

- в органы прокуратуры по месту нахождения работодателя (в том числе фактического осуществления трудовой деятельности (контакты прокуратур городов и районов размещены на сайте Прокуратуры Республики Крым <http://rkproc.ru>);
- в Прокуратуру Республики Крым (295015, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Севастопольская, д. 21; время работы: понедельник-четверг с 9.00 до 18.00, пятница с 9.00 до 17.45; перерыв с 13.00 до 13.45; e-mail: sekretar@rkproc.ru);



- в Союз организаций профсоюзов "Федерация независимых профсоюзов Крыма" (295005, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Севастопольская, д.8, каб.30; время работы: понедельник-пятница с 9.30 до 17.00, перерыв с 12.00 до 12.30; контакт. тел.: 27-25-58, 27-31-30; e-mail: fpkrym@yandex.ru
- в Инспекцию по труду Республики Крым (295034, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Киевская, д. 81; время работы: понедельник-пятница с 9.00 до 18.00, перерыв с 13.00 до 14.00, контактный телефон: 54-78-25, e-mail: inspection@intrud.rk.gov.ru, обращения граждан принимаются через официальный портал Онлайн-инспекция РФ посредством регистрации (авторизации), а также в письменном виде)
- с исковым заявлением в суд по месту нахождения работодателя либо по месту жительства работника.

Подготовлено Прокуратурой Республики Крым
и Союзом организаций профсоюзов
"Федерация независимых профсоюзов Крыма"
2018 год



ПРОКУРАТУРА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ



СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ
ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ КРЫМА

**Права работников при изменении
условий деятельности
организации**



ПРАВА РАБОТНИКОВ ПРИ СМЕНЕ СОБСТВЕННИКА ИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ

Смена собственника имущества организации* - это переход (передача) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности:

- при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственности физических и (или) юридических лиц;
- при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность;
- при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот;
- при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот.
- *постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».*

Права нового собственника (работодателя)	Права работника
Новый собственник не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером	При расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером, указанные лица имеют право на компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника
После государственной регистрации перехода права собственности работодатель вправе принять решение о сокращении численности или штата работников	Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации, работники продолжают трудовые отношения
	Работник имеет право отказаться от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, в таком случае трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации).

ПРАВА РАБОТНИКОВ ПРИ ИЗМЕНЕНИИ ПОДВЕДОМСТВЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕЕ РЕОРГАНИЗАЦИИ, ИЗМЕНЕНИИ ТИПА ГОСУДАРСТВЕННОГО ИЛИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

Работник имеет право отказаться от продолжения работы при изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения. В указанном случае трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст.77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения).

ПРАВА ГРАЖДАН ПРИ СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ работодатель вправе расторгнуть трудовой договор в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО НА ОСТАВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ ПРИ СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 Трудового кодекса РФ).

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;**
- **Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.**

СРОКИ УВЕДОМЛЕНИЯ О ПРЕДСТОЯЩЕМ УВОЛЬНЕНИИ

- О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и **под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения**. Работодатель **с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока**, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
- Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок **до 2 месяцев**, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем **за 3 календарных дня**.
- Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись **не менее чем за 7 календарных дней**.



ВЫХОДНЫЕ ПОСОБИЯ

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия (ст. 178 Трудового кодекса РФ).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

- При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 296 Трудового кодекса РФ).

- Работнику, заключившему трудовой договор на срок до 2 месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором (ст. 292 Трудового кодекса РФ).

Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 месяца до начала проверки соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

ПРАВО НА СУДЕБНУЮ ЗАЩИТУ

Конституция Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту, при этом Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает обязанности предвзятельного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам.

Лица, считающие, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 Трудового кодекса РФ).

Заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора - в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

