

3 А ЕСЛИ УГРОЖАЮТ «УВОЛИТЬ ПО СТАТЬЕ»? ВОЗМОЖНО, ЭТО БЛЕФ!

Угрожая «уволить по статье», руководители имеют в виду 5 и 6 части ст. 81 ТК РФ. **РАЗБЕРЕМСЯ!**

Часть 5: «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание».

ЭТО ЗНАЧИТ: увольнение в случае, если у вас **УЖЕ ЕСТЬ** выговоры.

ЧТО ДЕЛАТЬ? Не ждать «до последнего», а **обращаться в профком**, чтобы получить защиту в дисциплинарной комиссии и не допустить несправедливого взыскания, либо чтобы оспорить его в суде.

Нередко бывает, что работники уходят с предприятия «по соглашению сторон», а потом месяцами сидят без работы или устраиваются куда-нибудь на худших условиях.

ПОЧЕМУ?

Либо руководитель уговаривает сотрудника уволиться, получив **компенсацию**, либо работника понуждают к такому шагу, угрожая иначе «уволить по статье».

РАЗБЕРЕМСЯ:

Стоит ли уходить и потом жалеть о потере работы и о своем решении, или от такого «предложения» работодателя можно отказаться и сохранить занятость?

Часть 6: «однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей».

А ИМЕННО:

- ▶ прогул,
- ▶ пьянство,
- ▶ разглашение коммерческой тайны,
- ▶ хищение,
- ▶ нарушение требований охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия (пожар, аварию, взрыв), либо заведомо создавало их реальную угрозу.

Любое из этих нарушений должно быть **установлено в результате расследования** и зафиксировано документально!

1. «СОГЛАШЕНИЕ СТОРОН» ВМЕСТО СОКРАЩЕНИЯ: ПОЧЕМУ ЭТО ВЫГОДНО РАБОТОДАТЕЛЮ?

- ▶ **не надо** уведомлять профсоюз и службу занятости,
- ▶ **не надо** думать о приоритетном праве на оставление на работе,
- ▶ **не надо** заботиться о различных льготниках,
- ▶ **не надо** предлагать сокращаемым работникам **вакансии**,
- ▶ **оспорить** увольнение по соглашению сторон **невозможно**,
- ▶ **уволить людей можно сразу**, а не через 2–3 месяца.

ЕЩЕ РАЗ КРАТКО:

Если вас вызвали к начальству и настойчиво предлагают уволиться «по соглашению сторон»:

- 1. Задайте вопросы**, узнайте подробности.
- 2. Возьмите время подумать.** Если вас торопят, это верный знак: подумав, вы откажетесь!
- 3. Возьмите копии документов.** Вам **обязаны** их дать. Никакие документы, связанные с условиями и охраной труда, по закону, не могут быть коммерческой тайной, а персональные данные в них только ваши. **Показывайте их, кому хотите!**
- 4. Идите за советом и помощью в профком!**

2. А ЧТО ХОРОШЕГО В «СОГЛАШЕНИИ СТОРОН» ДЛЯ РАБОТНИКА?

Кроме возможности сразу получить на руки сумму денег – **НИЧЕГО!** Конечно, как тут не подумать: «расплачусь с кредитом, куплю то, куплю это»....

Но тут стоит сказать себе: **СТОП!**

ПОСЧИТАЕМ:

При сокращении можно получить пособие до 3 средних заработков, а в «северных» регионах – до 6. Плюс заработок за 2 месяца (или 3 в случае массовых сокращений), которые вы еще проработаете на предприятии. **Превышает ли предложение работодателя эту сумму?**

Почему НЕ СТОИТ увольняться по «соглашению сторон»

профсоюзная консультация

ПОТЕРЯ РАБОТЫ – ЭТО НЕ СПОСОБ ПОЛУЧИТЬ «БЫСТРЫЕ ДЕНЬГИ»,

а лишение постоянного заработка, социальных гарантий, устойчивости жизненного положения!

При этом:

- ▶ заявление **нельзя** отозвать,
- ▶ **нет защиты** профсоюза,
- ▶ **нет запрета** на увольнение беременных, единственных кормильцев, многодетных и имеющих ребенка-инвалида,
- ▶ **нет защиты** для работников предпенсионного возраста,
- ▶ работодатель **не будет** предлагать вам **вакансии** и предоставлять **льготы по колдоговору**.