

3 Егерде Сіз жұмыс берушінің актісімен (бұйрығымен) келіспесеңіз, онда ол құжатпен танысқан кезде, өзіңіздің келіспегеніңізді айтыңыз. Бұйрыққа «Бұйрықпен таныстым» дегенді жазбаңыз. Керсінше, «Бұйрықпен келіспедім» дегенді жазып, ол келешекте Сізге шығарылған бұйрықты шағымдануға мүмкіндік береді.

4 Бұйрыққа қол қоюдан бас тартпаңыз, өйткені жұмыс беруші бас тартқан туралы акт жазып, бұйрықты пошта арқылы Сіздің тұратын мекен-жайыңызға жіберу мүмкін.

5 Бұйрықтың көшірмесін Сізге дәл сол жерде беруді талап етіңіз (екінші данасын). Егерде Сізге бұйрықтың көшірмесін бермеген жағдайда, Бұйрықта құжаттың көшірмесін бермеді деп жазыңыз. Бұйрықты тек қолыңызға берген мезгілмен (ай/күн/жыл) белгілеңіз.

6 Егерде Сіз бұйрықты пошта арқылы немесе басқа жолмен алсаңыз, жұмыс берушіге Бұйрықты алдым, (алынған мерзімді жазыңыз) бірақ келіспедім деп, жауапты хат жіберіңіз. Хабарландыруға Бұйрық көшірмесін, және оған Сіздің келіспегеніңізді білдіретін қолыңызды қойып, ескерту беретін тапсырыс хатпен пошта арқылы жұмыс берушіге жіберіңіз.

7 Егерде Сіз жазаға ұшырап, жұмыс беруші еңбек келісім шарттың үзіп, немесе басқа құқықтарыңызды бұзып жатса, онда келесі мекемелерге арыз жазып хабарласыңыз:

- Өзіңіздің кәсіподағыңызға;
- Мемлекеттік еңбек инспекциясына;
- Кәсіпорынның келістіруші комиссиясына;
- Прокуратураға;
- Тәуелсіз құқыққорғау және қоғамдық мекемелерге.

8 Біліңіз және есте сақтаңыз, Сіз кәсіподақта бар-жоғына қарамай, Сізге барлық кәсіподақтың өкілетінің және жұмыс берушінің арасындағы ұжымдық шарттардың ережелері таралады, сондықтан келістіруші комиссиясына бару Сіздің толық құқығыңыз бар. Жұмыс беруші Сізбен еңбек шарттың үзу туралы актісін қолыңызға берген кезде, Сізде келістіруші комиссиясына арыздану тек бір айыңыз бар.

9 Егерде Сіз кәсіподақтың мүшесі болған кезде, онда кәсіподақ мекемесі жұмыс берушіге бұйрықты жою туралы өтініш хат жазуды сұраңыз. Егерде әлеуметтік әріптестік ретінде жұмыс беруші үш жақты келісімге қолын қойған кезде, және келісім шарттары бұзылған кезде, Кәсіподақтан әлеуметтік әріптестіктік үш жақты комиссиясына шағымданғанды талап етіңіз.

10 Міндетті түрде, кәсіподаққа берілген арызға қарамай, Мемлекеттік еңбек инспекциясына (МЕИ) арызданыңыз. Ол мекеме еңбек құқықтарына байланысты ресми және құзыретті (экспертті) орган деп есептеледі. МЕИ шығарған тұжырым, сотпен эксперттік тұжырым деп есептеледі.

11 Сіз бұзылған құқықтарыңызды қалпына келтіруге барлық мүмкіндіктеріңізді пайдаланып, бітірген кезде ғана сотқа талапты арызбен барып, жұмыс берушінің бұйрығын жоюға арызданыңыз.

COT

12 Есте сақтаңыз, жұмысты бұрынғы қалпына келтіру даулы мәселелер бойынша келіспеушіліктерді шешу кезінде келістіруші комиссиясының шешімін қолыңызға берген уақыттан бастап, Сізде тек екі ай ғана бар, немесе оның шешімін еңбек шартына қатысты орындалмаған кезде; басқа да еңбек даулары бойынша – Сіз немесе жұмыс беруші өз құқықтарын бұзылғанын туралы білген күннен бастап, бір жыл.

13 Кәсіподақ ұйымынан сотқа жүгінген кезде сізді сотта қорғауды қамтамасыз ету туралы талап етіңіз. Кәсіподақ сізге адвокат немесе тапсырыс өкілін беруге міндетті.

➔ <http://pana-defenders.info/useful-materials/weknowarticle13/>

Статья 13

Каждый имеет право на защиту своих прав и свобод!

PANA

КОАЛИЦИЯ ПО ВОПРОСАМ БЕЗОПАСНОСТИ И ЗАЩИТЫ ПРАВОЗАЩИТНИКОВ

facebook.com/panadef

panadefenders@gmail.com

МЫ ЗНАЕМ 13 ПРИЁМОВ ЗАЩИТЫ, ЕСЛИ ВАШИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА НАРУШЕНЫ



ЕСЛИ НА ВАС ПЫТАЮТСЯ НАЛОЖИТЬ ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ ИЛИ УВОЛИТЬ БЕЗ ПРИЧИНЫ, РЕКОМЕНДУЕМ СЛЕДУЮЩИЕ ДЕЙСТВИЯ



ДОСУДЕБНОЕ РЕШЕНИЕ

1

Ни в коем случае не следует писать и подписывать документ "Объяснительная", так как работодатель может наложить дисциплинарное взыскание только после объяснительной работника. Напишите документ "Докладная" по случившемуся событию. Это может обезопасить Вас от наложения взыскания.

2

Помните, что любой акт работодателя, связанный с Вами лично (наложение дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу или в другую местность, расторжение трудового договора и т.д.) должен быть издан в виде приказа. Работодатель в трёхдневный срок со дня издания приказа обязан ознакомить Вас с ним под роспись. Если в эти сроки Вы не были ознакомлены с приказом, приказ можно признать недействительным.

3 Если Вы не согласны с актом работодателя (с приказом), укажите при ознакомлении, что Вы не согласны. Не нужно в приказе ставить визу: "С приказом ознакомлен(-а)". Следует поставить визу со следующей формулировкой: "С приказом не согласен(-сна)" и указать основания несогласия, что даст в дальнейшем возможность обжаловать приказ.

4 Не стоит отказываться расписываться в приказе, так как работодатель может составить акт об отказе и направить приказ по почте на Ваш домашний адрес.

5 Требуйте немедленно выдать копию Приказа (второй экземпляр). Если Вам отказывают в выдаче копии приказа, укажите в Приказе, что копию приказа вам не выдали. Приказ подписывайте тем числом, когда Вам его вручают.

6 Если Вы получили Приказ по почте или иным способом, направьте письмо работодателю с сообщением, что Приказ вы получили (указать дату) и что с Приказом не согласны. К сообщению приложите копию Приказа с вашей росписью о несогласии с Приказом. Почтовое отправление направьте работодателю заказным письмом с уведомлением.

7 Если Вы подверглись взысканию, работодатель расторгает трудовой договор с Вами, либо нарушены иные права, обратитесь с письменным заявлением в следующие инстанции:

- В свою профсоюзную организацию;
- В государственную инспекцию труда;
- В согласительную комиссию на предприятии;
- В прокуратуру;
- В независимые правозащитные и общественные организации.

8 Знайте и помните, что независимо от того, состоите Вы в профсоюзе или нет, на Вас распространяются все нормы коллективного договора, заключенного между представителями работников (профсоюзом) и работодателем, то есть Вы вправе обращаться в согласительную комиссию. У Вас есть всего один месяц на подачу заявления в согласительную комиссию на предприятии со дня вручения

Вам копии акта работодателя о прекращении трудового договора.

9 Если Вы член профсоюза, требуйте, чтобы профсоюзная организация обратилась к работодателю, с ходатайством (предложением), об отмене приказа. В случае если работодателем было подписано трехстороннее соглашение по социальному партнерству и нарушены нормы соглашения, требуйте от Профсоюза обратиться в Трехстороннюю комиссию по социальному партнерству.

10 Обязательно и вне зависимости от заявления в профсоюз, обратитесь в Государственную инспекцию труда (ГИТ), которая является официальным и компетентным органом (экспертом) в области трудовых прав. Заключение ГИТ судом рассматривается как экспертное заключение.


11 Только после того, как Вами исчерпаны все возможности восстановления нарушенных прав, обратитесь в суд с исковым заявлением об отмене приказа работодателя

СУД

12 Помните, что по спорам о восстановлении на работе у Вас есть только два месяца со дня вручения копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам, либо при неисполнении ее решения, стороной трудового договора; по другим трудовым спорам – один год с того дня, когда Вы или работодатель узнали или должны были узнать о нарушении своего права.

13 Требуйте от профсоюзной организации обеспечить Вам защиту в суде при обращении с иском в суд. Профсоюз обязан предоставить Вам защитника или представителя по поручению.

Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации (досудебное урегулирование) по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания.

 <http://pana-defenders.info/useful-materials/weknowarticle13/>

Бап 13

Өз құқығы мен бостандығын қорғауға әркімнің де құқығы бар!

PANA

ҚҰҚЫҚ ҚОРҒАУШЫЛАРДЫҢ ҚАУІПСІЗДІГІ МЕН БЕЛСЕНДІЛЕРДІ ҚОРҒАУ КОАЛИЦИЯСЫ

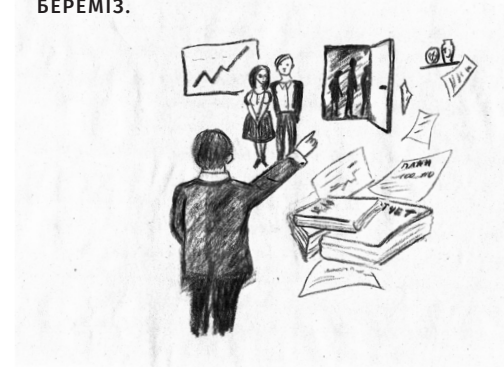
 facebook.com/panadef

 panadefenders@gmail.com

БІЗ СІЗДІҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫҢЫЗ БҰЗЫЛСА 13 ҚОРҒАНУ ЖОЛЫН БІЛЕМІЗ



ЕГЕРДЕ СІЗГЕ ТӘРТІПТІК ЖАЗАҒА ІЛІНІП НЕМЕСЕ СІЗДЕ СЕБЕПСІЗ ЖҰМЫСТАН ШЫҒАРЫЛАТЫН МӘСЕЛЕҢІЗ БОЛСА, КЕЛЕСІ ӘРЕКЕТТЕРДІ ЖАСАУҒА ҰСЫНЫС БЕРЕМІЗ.



СОТҚА ДЕЙІНГІ ШЕШІМ

1

Еш уақытта «Түсініктеме» құжатын жазып, оған қол қоймаңыз, өйткені жұмыс беруші, жұмыскерге жазаны тек түсініктеме жазылып қойған кезде ғана іле алады. Болған оқиғаға қатысты тек «Баяндау» құжатын жазып беріңіз, ол сізді үстіңізден жаза ілуден сақтап қалады.

2

Есте сақтаңыз, жұмыс берушінің Сізге қатысты кез келген актісі (тәртіп жаза ілу, басқа жұмысқа, аумаққа аудару, еңбек келісім шартын бұзу және т.б.) бұйрық ретінде шығарылу керек. Бұйрық шыққан кезден бастап, 3 күннің ішінде жұмыс беруші Сізді ол құжатпен қолыңызды қойғызып, таныстыру керек. Егерде Сіз айтылған мерзімде бұйрықпен таныспасаңыз, онда бұйрық заңды емес деп саналады.