

Проблемы на работе?

**Что необходимо знать.
Что делать, если возникли
проблемы на работе.**



acas

BIS | Department for Business
Innovation & Skills



TUC 

В данном буклете представлена информация, касающаяся всех наемных работников, которые работают в Великобритании. Она не касается сотрудников некоторых агентств и самозанятых лиц. Если вы не уверены, относится ли информация данного буклета к вам, свяжитесь с одной из организаций, перечисленных на странице 3. В данном буклете не содержится подробной юридической информации консультационного характера.

Данный буклет составлен силами Бюро консультации населения и КПВ (Конгрессом профессиональных союзов Великобритании) при поддержке Министерства бизнеса, инноваций и профессионального мастерства, а также Службы консультаций, примирения и арбитража Acas.

Что следует сказать работодателю, если у меня возникли проблемы на работе?



Могу ли я прийти на встречу для обсуждения моей проблемы с сопровождающим?



Интернет-ссылки и номера телефонов

У меня возникли проблемы на работе – куда обратиться за помощью?

Подробную информацию о рекомендуемых действиях можно найти на веб-сайте www.direct.gov.uk/resolvingdisputes

Свод правил Acas и соответствующие рекомендации можно найти на веб-сайте www.acas.org.uk/dgcode2009

Чтобы поговорить с консультантом службы Acas о трудовом вопросе, звоните по телефону **08457 47 47 47** с 08.00 до 20.00 в рабочие дни недели или с 09.00 до 13.00 по субботам, или посетите веб-сайт www.acas.org.uk

Если вы состоите членом профессионального союза, свяжитесь с представителем своего профсоюза, или обратитесь за советом и поддержкой по трудовым вопросам через веб-сайт www.worksmart.org.uk.

Получить дополнительную информацию или найти адрес местного представительства Бюро консультации населения можно на веб-сайте www.adviceguide.org.uk. Если у вас нет доступа к Интернету, воспользуйтесь местным телефонным справочником.

Информацию о минимальном размере заработной платы, продолжительности рабочего дня или правах наемных работников, которые распространяются на лиц, работающих через агентство по трудоустройству или бригадира-подрядчика, можно получить по телефону горячей линии по вопросам труда и трудовых прав **0800 917 2368** или найти на веб-сайте www.direct.gov.uk/payandworkrights.

Как решать проблемы с работодателями

Проблемы, возникающие у наемных работников с работодателями, подразделяются на следующие категории:

Трудовые споры: это вопросы, проблемы или **жалобы, которые вы адресуете своему нанимателю**. В их число, например, входят вопросы, возникшие у вас в связи с должностными обязанностями, условиями трудового соглашения, вашими правами по контракту и по закону. Если ваша проблема относится к трудовым спорам, перейдите на страницу 6.

Дисциплинарные вопросы: если у вашего работодателя **возникают вопросы** по поводу несоблюдения вами трудовой дисциплины, отсутствия на работе или исполнения вами должностных обязанностей, он может начать дисциплинарную процедуру, которая может привести к наложению дисциплинарного взыскания (включая возможное увольнение в более серьезных случаях). Если вам грозит дисциплинарное взыскание на работе, перейдите на страницу 8.

Целый ряд организаций занимается оказанием помощи в случае трудовых споров или дисциплинарных взысканий. Их данные можно найти на странице 3. Вы можете обратиться к ним за советом в любой момент в процессе разрешения вашей проблемы с работодателем.

Всегда **следует стремиться к разрешению трудовых споров и дисциплинарных вопросов в рамках организации**, если существует такая возможность. Иногда полезно прибегнуть к услугам независимой третьей стороны, которая может помочь разрешить проблему.

Если вы не смогли разрешить проблему в рамках организации, в которой вы работаете, **у вас есть право обратиться в трудовой трибунал**. Прежде чем подавать иск, проконсультируйтесь в одной из организаций, перечисленных на странице 3. Обратите внимание, что в большинстве случаев в трудовой трибунал можно обращаться в течение трех месяцев с того дня, как имело место дело, которое является предметом иска. Иски, полученные по истечении этого срока, как правило, отклоняются. Если у вас есть вопросы по поводу временных ограничений в отношении вашего дела, проконсультируйтесь в одной из организаций, перечисленных на странице 3.

Порядок разрешения трудовых споров

– ваши действия*

Внимание : в случае трудового спора всегда рекомендуется вести записи о том, что и когда имело место.

1 Беседа

Чаще всего, для обсуждения возникших у вас проблем по трудовым вопросам рекомендуется назначить встречу с непосредственным руководителем. Вы можете высказать свои пожелания работодателю по поводу принятия мер для разрешения этой проблемы. Если по какой либо причине вы не можете поговорить со своим непосредственным руководителем, вы можете обратиться к другому лицу, облеченному властью в организации.

Если после разговора с непосредственным руководителем трудовой спор разрешить не удалось, следует рассмотреть возможность использования формальных процедур разрешения трудовых споров, принятых в вашей организации. Эти процедуры должны быть описаны в Правилах внутреннего трудового распорядка, в Сборнике положений отдела кадров или службы персонала, на странице отдела кадров внутрикорпоративной сети или в вашем трудовом соглашении. Как правило, эти процедуры включают этапы 2-5:



2 Письменное заявление

Вы должны направить своему работодателю письменное заявление с изложением подробной информации о трудовом споре. Под этим документом должна стоять дата, и вы должны сохранить его копию для себя. Если вы до сих пор не высказали работодателю пожеланий по поводу того, какого разрешения конфликта вы ожидаете, рекомендуется включить их в это заявление.

*Информация по разрешению трудовых споров, приведенная в данном буклете, основана на рекомендациях, включенных в Свод правил Acas. Важно понимать, что в случае несоблюдения процедур, рекомендованных Сводом правил Acas, трудовой трибунал может перерассчитать сумму компенсации с поправкой до 25 процентов, если примет решение о том, что у вас или вашего работодателя не было достаточно оснований для несоблюдения положений Свода правил Acas. Чтобы ознакомиться со Сводом правил Acas, перейдите по ссылке на странице 3.

3 Встреча

Ваш работодатель должен организовать первую встречу для обсуждения предмета спора в удобное для вас время в удобном месте. По закону у вас есть право прийти на эту встречу с сопровождающим лицом – коллегой по работе или представителем профсоюза. Ваш работодатель должен предоставить вам возможность объяснить суть спора и высказать предложения по его разрешению. После встречи работодатель должен в письменном виде сообщить вам о принятом решении.

4 Апелляция

Если вы не согласны с решением, принятым работодателем, вы должны уведомить его в письменном виде о своем намерении обжаловать это решение и объяснить причины своего несогласия. Работодатель должен организовать еще одну встречу с вами для обсуждения апелляции. По возможности, апелляцию должен рассмотреть другой руководитель, занимающий более высокое служебное положение. По закону у вас есть право прийти на эту встречу с сопровождающим лицом – коллегой по работе или представителем профсоюза. После апелляционной встречи работодатель обязан уведомить вас об окончательном решении в письменном виде.

5 Рассмотрение других путей

Если вы все еще не удовлетворены решением работодателя, вы можете рассмотреть другие возможности разрешения спора. Информацию о возможных путях разрешения спора вы найдете на странице 10.

Порядок рассмотрения дисциплинарных вопросов и увольнения – ваши действия*

1 Беседа

Вы можете впервые узнать об имеющихся к вам претензиях со стороны работодателя, когда работодатель пригласит вас для обсуждения возникших у него или у нее вопросов. Такие встречи рекомендуется сначала проводить на неформальном уровне, потому что возникшая проблема может оказаться простым недоразумением, и вы сможете предоставить необходимые доказательства (например, справку от врача), проясняющие вопрос. Однако, вы должны сохранить записи об этом разговоре и о достигнутой договоренности.

Иногда работодатель может принять решение о немедленном применении формальных процедур наложения дисциплинарного взыскания и увольнения. Как правило, эти процедуры включают этапы 2-5:



2 Получение уведомления

Если работодатель рассматривает вопрос о дисциплинарном взыскании или увольнении, он должен сначала уведомить вас о претензиях в ваш адрес в письменном виде. Он должен включить исчерпывающую информацию о возможном случае нарушения трудовой дисциплины или неудовлетворительного исполнения должностных обязанностей, чтобы предоставить вам возможность подготовить ответ или объяснение до начала встречи.



*Информация по вопросам дисциплинарных взысканий и увольнения, приведенная в данном буклете, основана на рекомендациях, включенных в Свод правил Асас. Важно понимать, что в случае несоблюдения процедур, рекомендованных Сводом правил Асас, трудовой трибунал может перерассчитать сумму компенсации с поправкой до 25 процентов, если примет решение о том, что у вас или вашего работодателя не было достаточно оснований для несоблюдения положений Свода правил Асас. Чтобы ознакомиться со Сводом правил Асас, перейдите по ссылке на странице 3.

Внимание : в случае дисциплинарного взыскания или увольнения всегда рекомендуется вести записи о том, что и когда имело место.

3 Встреча

После того, как работодатель направил вам свои претензии в письменном виде, он должен организовать с вами встречу для их обсуждения в удобное для вас время и в удобном месте. Работодатель не имеет права принимать никаких дисциплинарных мер до проведения такой встречи. По закону у вас есть право прийти на эту встречу с сопровождающим лицом – коллегой по работе или представителем профсоюза. Во время встречи работодатель должен предоставить вам возможность изложить свою позицию. После встречи работодатель обязан сообщить вам о принятом решении в письменном виде.

4 Апелляция

Если вы не согласны с решением, принятым работодателем, вы должны в письменном виде уведомить его о своем намерении обжаловать это решение и объяснить причины своего несогласия. Работодатель обязан организовать еще одну встречу для обсуждения вашей апелляции. По закону у вас есть право прийти на эту встречу с сопровождающим лицом – коллегой по работе или представителем профсоюза. Во время апелляционной встречи рекомендуется делать записи. После апелляционной встречи работодатель обязан уведомить вас об окончательном решении в письменном виде.

5 Рассмотрение других путей

Если вы все еще не удовлетворены решением работодателя, вы можете рассмотреть другие возможности разрешения этого вопроса. Информацию о возможных путях разрешения подобных вопросов вы найдете на странице 10, а за дополнительной консультацией и информацией можно обратиться в Службу Acas.

Возможные пути разрешения трудовых споров и дисциплинарных вопросов

А Медиация*

Вы или ваш работодатель можете рассмотреть возможность медиации как способа разрешения возникшей проблемы. Медиация является добровольной и конфиденциальной процедурой. Она заключается в обращении за помощью к **независимой беспристрастной стороне** для поиска решения, приемлемого для вас и для вашего работодателя. Иногда посредником может стать сотрудник вашей организации, а иногда вы или ваш работодатель можете предпочесть обратиться к посреднику со стороны. Если вопрос не удалось урегулировать с помощью медиации, у вас остается возможность воспользоваться любыми из остальных путей. Таким образом, попробовав решить вопрос с помощью медиации, вы ничего не теряете.

В Досудебное примирение

Если вы считаете, что у вас не осталось другого выхода, кроме обращения в трудовой трибунал, вы можете воспользоваться услугами по досудебному примирению Службы Acas, которая может помочь вам и вашему работодателю найти **способ урегулирования разногласий и избежать необходимости обращаться в трудовой трибунал**. Эта бесплатная услуга доступна всем наемным работникам и работодателям при урегулировании вопросов, которые, с высокой степенью вероятности, могут быть переданы на рассмотрение трудового трибунала. Чтобы узнать, применима ли эта услуга в вашей ситуации, позвоните по справочному телефону Acas.

*Обратите внимание, что услуги внешних посредников являются платными. Если вы и ваш работодатель решили обратиться к услугам посредника, вы должны договориться о том, кто понесет соответствующие расходы. Как правило, расходы несет работодатель.

Дополнительную информацию по любому из этих вариантов можно получить в Службе Acas по телефону 08457 47 47 47.

Помните, что проблемы на работе не обязательно должны доходить до трудового трибунала и что урегулирование трудовых проблем, по возможности, другими способами поможет вам избежать стресса и сохранить хорошие рабочие отношения.

С Обращение с иском в трудовой трибунал

Если вы исчерпали все доступные способы урегулирования проблемы, возникшей у вас на работе, и считаете, что ваши претензии не были удовлетворены, вы можете **рассмотреть возможность обращения в трудовой трибунал**.

Обратите внимание, что в большинстве случаев в трудовой трибунал можно обращаться в течение трех месяцев с того дня, как имело место дело, которое является предметом иска. Иски, полученные по истечении этого срока, как правило, отклоняются.

У вас есть право обратиться с заявлением в трудовой трибунал независимо от того, следовали ли вы или ваш работодатель всем вышеизложенным процедурам, основанным на рекомендациях Свода правил Службы Асас. Однако важно понимать, что в случае несоблюдения процедур, рекомендованных Сводом правил Асас, трудовой трибунал может перерассчитать сумму компенсации с поправкой до 25 процентов, если примет решение о том, что у вас или вашего работодателя не было достаточно оснований для несоблюдения положений Свода правил Асас, которые легли в основу данного буклета. Чтобы ознакомиться со Сводом правил Асас, перейдите по ссылке на странице 3.

Для большинства людей обращение с иском в суд является сложной задачей. Здесь важно понимать основные аспекты закона и процедур, применимых в отношении вашего конкретного дела. На этой стадии вам лучше обратиться за консультацией, если вы этого еще не сделали. Даже если вы уже подали иск, вы или ваш работодатель можете обращаться к услугам Службы Асас, чтобы найти приемлемое решение до рассмотрения дела в трибунале.



Printed in the UK on recycled paper containing a minimum of 75% post consumer waste.
Department for Business, Innovation and Skills. www.bis.gov.uk
First published Sept 2009. Crown Copyright. BIS/09/09/NP. URN 09/1312 (Russian)