



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РОССИЙСКАЯ ПРАВОВАЯ АКАДЕМИЯ  
МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

# КАК ГРАЖДАНИНУ ЗАЩИТИТЬ СВОИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА



СЕРИЯ  
«Правовое просвещение населения»

## **СОДЕРЖАНИЕ**

Распространенные нарушения трудового права	стр. 5
Если ваши трудовые права нарушены	стр. 21
Полезные советы	стр. 36
Важные документы по трудовым правам и их защите	стр. 40
Куда обращаться	стр. 42

Брошюра, которую вы держите в руках, подготовлена коллективом сотрудников Министерства юстиции Российской Федерации и Российской правовой академии и предназначена для ознакомления граждан России с их основными трудовыми правами.

Право на труд является одной из основ человеческой жизнедеятельности.

В действующем законодательстве о труде установлены государственные гарантии соблюдения трудовых прав и свобод, закреплены права и обязанности работников и работодателей. В трудовом законодательстве России прописан ряд эффективных механизмов привлечения к ответственности за его нарушение.

Чтобы не стать «жертвой» нарушения трудовых прав, гражданам необходимо обладать не только теоретическими знаниями норм трудового права, но и уметь защищать их всеми не запрещенными законом способами.

В этой брошюре вы найдете ответы на два важных вопроса:

- Какие трудовые права у вас есть?
- Что делать, если эти трудовые права нарушены?

В брошюре также приведены полезные адреса, телефонные номера и названия информационных ресурсов, куда можно обратиться за помощью в случае нарушения трудовых прав.



### С вами не заключили трудовой договор

К сожалению, подобное часто происходит в современной России. Вы должны помнить о том, что трудовой договор является основой трудовых правоотношений. Законодательство Российской Федерации о труде не предусматривает случая, когда такой договор может не заключаться.

Тем не менее, среди работников часто бытует мнение о том, что трудовой договор является простой формальностью, которая никак не может повлиять на существующие устные договоренности между работодателем и его сотрудником. Именно такое «слепое» доверие работодателю часто становится причиной значительных нарушений не только трудовых прав работника, но и законодательства в целом (неофициальная зарплата, неуплата налогов и т.д.).

Письменное оформление всех условий трудовых отношений – не проявление слабости или недоверия начальству и, конечно, не пустая формальность. Это, в первую очередь, показатель ваших деловых качеств. Оформляя свои отношения с работодателем в письменной форме, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), вы не просто соблюдаете Закон и реализуете свои права, но даете понять, что знаете их.

При трудоустройстве важно помнить о том, что трудовые отношения нужно оформлять вовремя. Работодатель обязан заключить с вами трудовой договор либо до того, как допускает вас к работе, либо в течение ваших трех первых рабочих дней.

*В соответствии со статьей 67 ТК РФ, трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Работодатель обязан письменно оформить*



*трудовой договор с работником не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. А оформление трудовой книжки, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225 «О трудовых книжках», осуществляется работодателем в присутствии работника, не позднее недели со дня приема работника на работу.*

Другим важным аспектом, о котором вам следует помнить при трудоустройстве, является вид договора, который вы заключаете с работодателем. Дело в том, что единственным видом договора, из которого следуют **трудовые отношения**, является **трудовой договор (служебный контракт)**, имеющий особое, предусмотренное ТК РФ содержание.

*Понятие и содержание трудового договора указано в статьях 56, 57 ТК РФ.*

*Понятие государственного контракта указано в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе.*

Договоры гражданско-правового характера (например, договор о возмездном оказании услуг, договор подряда) не являются законным основанием для возникновения трудовых отношений в том понимании, в каком они трактуются ТК РФ.

*Понятие трудовых отношений, а также основания для их возникновения указаны в статьях 15, 16 ТК РФ.*

Гражданско-правовой договор, как правило, заключается в случае выполнения разовой работы. В этом случае вы лишь обязуетесь перед заказчиком выполнить ряд услуг (работ) за предусмотренное в таком договоре вознаграждение. Такие отношения, разумеется, не несут в себе тех гарантий, которые обеспечивает заключение трудового договора.

Распространенным видом нарушения является также необоснованный отказ работодателя в оформлении трудового договора. Необоснованным отказ считается в том случае, если работодатель

отказывается заключать с вами трудовой договор по причине, которая никак не связана с вашими деловыми качествами. Например, если работодателя не устраивает ваша национальность или отсутствие регистрации по месту жительства.

*Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещен согласно статье 64 ТК РФ. В этой же статье указаны условия, НЕ являющиеся причинами для подобного отказа.*

В этом случае вам следует требовать от работодателя сообщения в письменной форме о причинах отказа. Вы также можете обжаловать отказ в заключении трудового договора в суд.

**Чтобы вы могли защитить свои права на основании ТК РФ, удостоверьтесь, что вы заключили с работодателем именно трудовой договор. Кроме того, внимательно и полностью прочтите договор, прежде чем его подписывать.**



### **Вам не оформили трудовую книжку**

Работодатель обязан вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего у него больше пяти дней, если данная работа у работника является основной. Невыполнение этой обязанности является нарушением ТК РФ.

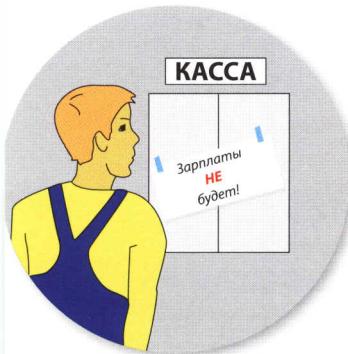


**Если это ваше первое место работы, требуйте от работодателя оформления для вас трудовой книжки. Если у вас уже есть трудовая книжка, проверьте внесение записи о приеме на работу.**



## **Вам не выплачивают заработную плату**

Это является одним из грубейших и, к сожалению, все еще встречающихся нарушений. Ваш работодатель обязан своевременно и в полном объеме выплачивать вам заработную плату. Невыполнение этого обязательства влечет за собой ответственность, в том числе уголовную (если заработка не выплачивается более двух месяцев).



*Порядок и сроки выплаты заработной платы указаны в статье 136 ТК РФ. Работодатель обязан выплачивать заработную плату работнику не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный трудовым договором.*

*Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы указана в статье 142 ТК РФ.*

В случае задержки выплаты заработной платы более чем на 15 дней вы имеете право отказаться от выполнения работы до тех пор, пока задержанная сумма не будет выплачена. Однако об этом нужно известить работодателя в письменном виде.

**Вы имеете право на заработную плату каждые полмесяца.**



## **Вам не предоставляются положенные гарантии и компенсации**

Данный вид нарушений является очень распространенным в связи с нежеланием многих работодателей «герять» деньги. Ситуация осложняется тем, что сами работники зачастую не знают, на получение каких гарантий и компенсаций они имеют право. Часто работники стесняются говорить об этом с работодателем, поскольку считают, что это может послужить началом недоброжелательных отношений с последним.

Глава 7 ТК РФ содержит целый ряд гарантий и компенсаций, которые должны быть предоставлены работнику его работодателем.

Теперь определим, что такое гарантии и компенсации.

*В соответствии с главой 7 ТК РФ «Гарантии и компенсации», гаран器иями являются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в сфере социально-трудовых отношений, а компенсациями являются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.*

Вы имеете право на предоставление вам работодателем гарантий и компенсаций, в случае если вы отправляетесь в служебную командировку, совмещаете работу с обучением, переезжаете на работу в другую местность, исполняете государственные и общественные обязанности и др.

*Перечень случаев предоставления вам гарантий и компенсаций можно найти в статье 165 ТК РФ.*

Тем не менее, важно понимать разницу между гарантериями, компенсациями и социальными пособиями. Если гарантерии и компенсации регламентируются трудовым законодательством, то выплата работодателем социальных пособий регламентируется соответствующим законодательством об обязательном социальном страховании.



*Если вы не знаете, какие именно гарантии и компенсации вам положены, обратитесь за разъяснениями к вашему работодателю или за помощью к специалисту по трудовому праву.*

## **Вам не оплачивают листок временной нетрудоспособности**

Вы болели, обращались в поликлинику, оформили листок временной нетрудоспособности, но работодатель отказывается оплачивать то время, которое вы пропустили по болезни. В первую очередь, это может быть связано с тем, что с вами заключен не трудовой договор, а договор гражданско-правового характера. В этом случае многие трудовые и социальные гарантии, установленные законодательством РФ, на вас не распространяются. Однако если с вами заключен именно трудовой договор, вы вправе требовать от работодателя оплату листка временной нетрудоспособности.

*Круг лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, установлен в статье 2 Федерального закона от 29.12.2006*

*№ 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».*

Дело в том, что оплата листка временной нетрудоспособности является обязанностью работодателя. На правовом языке это называется **пособием по временной нетрудоспособности**.

*Порядок оформления и оплаты пособия по временной нетрудоспособности регулируется Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», а также Постановлением Правительства*

ства РФ от 15.06.2007 № 375, утверждающим  
соответствующее Положение о расчете пособий.

## Как происходит выплата данного пособия

Выплата пособий по временной нетрудоспособности осуществляется за счет средств бюджета Фонда социального страхования (страховщика), начиная с 3-го дня нетрудоспособности работника. Первые же два дня временной нетрудоспособности оплачиваются за счет работодателя (страхователя).

*В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством осуществляют Фонд социального страхования Российской Федерации. В соответствии со статьями 1.3, 5 указанного закона, страховыми случаями по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством признаются:*

- временная нетрудоспособность застрахованного лица вследствие заболевания или травмы (за исключением временной нетрудоспособности вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний);
- необходимость осуществления ухода за больным членом семьи;
- беременность и роды;
- карантин застрахованного лица, а также карантин ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;
- осуществление протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;

- рождение ребенка (детей);
- уход за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- смерть застрахованного лица или несовершеннолетнего члена его семьи;
- долечивание в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории Российской Федерации, непосредственно после стационарного лечения.

В случае, если работодатель не выплачивает вам пособие по временной нетрудоспособности, вы вправе направить ему письменное заявление о выплате данного пособия, с приложенным листком временной нетрудоспособности. Работодатель обязан предоставить вам ответ в письменном виде.



*В случае отсутствия на работе по болезни обязательно оформляйте в поликлинике листок временной нетрудоспособности и проследите, чтобы это время болезни было оплачено работодателем.*

## **Работодатель не оформляет полис обязательного медицинского страхования (ОМС)**

Оформление полиса ОМС для работников входит в обязанности работодателя по обязательному медицинскому страхованию. Полис ОМС – это тот документ, который дает вам право на получение медицинской помощи бесплатно. Таким образом, работодатель обязан не только оформить, но и вручить его вам.

Согласно Закону РФ от 28.06.1991 № 1499-1 «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации», каждый гражданин, в отношении которого заключен договор медицинского страхования или который заключил такой договор самостоятельно, получает страховой медицинский полис. Страховой медицинский полис находится на руках у застрахованного и действует на всей территории Российской Федерации.

Если ваш работодатель мотивирует свой отказ тем, что вы оформлены на работе не по трудовому договору, помните, что он обязан осуществлять обязательное медицинское страхование работников вне зависимости от вида заключенного с вами договора. Таким образом, даже если вы заключили с организацией гражданско-правовой договор, это не может быть поводом для отказа в оформлении вам полиса ОМС.

*Обязательному медицинскому страхованию в случае оформления гражданско-правового договора посвящена статья 2 Закона РФ от 28.06.1991 № 1499-1 «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации».*

Если вы не являетесь гражданином Российской Федерации – это не может быть основанием для отказа работодателя в оформлении вам полиса ОМС. Ваши права в этом равны с правами граждан РФ.



Обязанность работодателя осуществлять обязательное социальное страхование работников, в том числе обязательное медицинское страхование, указана в статье 22 ТК РФ.

О порядке уплаты работодателем страховых взносов по обязательному медицинскому страхованию вы можете узнать из Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования».



**Работодатель обязан оформить для вас полис обязательного медицинского страхования вне зависимости от того, являетесь ли вы гражданином РФ или нет, работаете по трудовому договору или же гражданско-правовому договору.**

## **Вам не предоставляют положенный отпуск**

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск является одним из прав, гарантированных Конституцией Российской Федерации. Отдых физически необходим любому человеку, поэтому работодатель, умышленно не предоставляющий отпуск, не только поступает незаконно, но и снижает трудовой потенциал работника.

*Право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск указано в статье 21 ТК РФ. Исчисление и порядок предоставления отпусков указаны в главе 19 ТК РФ.*

Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска возникает у вас после шести месяцев непрерывной работы у работодателя. Однако отпуск предоставляется в соответствии с очередностью отпусков, установленной в специальном графике, который является обязательным как для работодателя, так и для работника. Поэтому в случае, если у вас нет обстоятельств, позволяющих воспользоваться отпуском в удобное для вас время, работодатель имеет право отказать вам в его предоставлении.



*Категории работников, которым ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию и в удобное для них время, указаны в статьях 122, 267 и 286 ТК РФ.*

Работодатель имеет право, **с согласия работника**, перенести его отпуск на следующий рабочий год в том случае, если предоставление работнику отпуска в текущем году может негативно сказаться на ходе работы предприятия. Тем не менее, непредоставление отпуска в течение двух лет подряд запрещается.

Нарушением также является достаточно распространенное среди работодателей деление отпуска на части без согласия работника. Если работник имеет право на отпуск продолжительностью

28 календарных дней, хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 дней.

При увольнении работника, в том случае если увольнение происходит не за виновные действия, работодатель обязан выплатить денежную компенсацию за все неиспользованные дни отпуска. Однако вы имеете право на предоставление вам отпуска с последующим увольнением. В этом случае необходимо ваше письменное заявление.

Кроме ежегодного оплачиваемого отпуска вы также имеете право требовать отпуск «за свой счет», т.е. без сохранения заработной платы. Такой отпуск может быть предоставлен вам работодателем по вашему письменному заявлению.

*Перечень лиц, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании их письменного заявления, указан в статье 128 ТК РФ.*

**Каждому работнику полагается ежегодный отпуск.**



## По отношению к вам применяют незаконные дисциплинарные взыскания

В наши дни достаточно популярным, среди некомпетентных работодателей, является применение так называемых «штрафов». В организациях, где они применяются, работники штрафуются за опоздания, лишние разговоры по телефону, ненадлежащий внешний вид. Однако перечень дисциплинарных взысканий, к которым работодатель может прибегнуть в воспитательных целях, указан в ТК РФ и является исчерпывающим.

*В соответствии со статьей 192 ТК РФ, работодателем могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Порядок применения дисциплинарных взысканий указан в главе 30 ТК РФ.*

ТК РФ запрещено применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законом. Следовательно, применение «штрафов» в качестве дисциплинарных взысканий является незаконным.

Всякое удержание из заработной платы работника в качестве дисциплинарного взыскания запрещено. Однако работодатель имеет право осуществлять депремирование работника, т.е. снижать либо отменять премии, которые работник получает в качестве поощрений за труд. Такие действия работодателя являются законными.



**Работодатель не вправе вас штрафовать за дисциплинарные проступки.**

!

## **Вас незаконно привлекают к материальной ответственности**

В случае, если работодатель требует от вас возмещения причиненного ему ущерба – будьте внимательны и ознакомьтесь с нормами права, которые регулируют материальную ответственность работника.

Важными являются два момента: работодатель не имеет права привлекать вас к материальной ответственности при обстоятельствах, которые ее исключают (к примеру, отсутствие вины с вашей стороны), а также требовать возмещения ущерба в размерах, превышающих ваш среднемесячный заработок.

Работодатель также не имеет права требовать от вас возмещения упущеных доходов. То есть тех доходов, которые ваш работодатель мог бы получить в случае, если ваши действия были бы другими.

*Случаи материальной ответственности работника, а также случаи ее исключающие указаны в главе 39 ТК РФ.*

**Полная материальная ответственность работника** может возлагаться на вас только в случаях, установленных законом. Полная материальная ответственность является предметом отдельного договора о полной индивидуальной или коллективной ответственности работников. Если с вами не заключен такой договор, требование работодателя о возмещении причиненного ему ущерба в полном размере – незаконно.

*Перечень должностей и работ, в случае которых работодатель имеет право заключать договоры о полной материальной ответственности, указан в Постановлении Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 № 85.*

**Вы обязаны возмещать ущерб работодателю только в случае вашей вины.**



## **Вас незаконно уволили**

Равно как и оформление на работу, увольнение, или прекращение трудового договора, является строго регламентированной процедурой. Любое нарушение ваших трудовых прав, будь то незаконное увольнение или несоблюдение условий увольнения, является основанием для привлечения работодателя к ответственности.

В первую очередь важно знать о том, что существует перечень общих оснований, по которым трудовой договор с вами может быть прекращен.

*Общие основания для прекращения трудового договора указаны в статье 77 ТК РФ. Перечень не является полным – прекращение трудового договора может происходить и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ или другими законами.*

Эти основания можно распределить на четыре группы: по соглашению между работником и работодателем, по инициативе работника, по инициативе работодателя, а также по обстоятельствам, независящим от воли сторон.

Нарушение может быть не только в самом факте увольнения, но также в его оформлении. Будьте внимательны – не позволяйте нарушать ваши права.

*Общий порядок оформления прекращения трудового договора указан в статье 84.1 ТК РФ.*

Согласно ТК РФ, прекращение трудового договора должно быть оформлено приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. Мы советуем вам особенно внимательно читать документы, которые вы подписываете в период прекращения трудового договора.





Днем прекращения трудового договора, согласно ТК РФ, является последний день работы работника. Именно в этот день работодатель обязан произвести с вами расчет и выдать вам трудовую книжку.

В трудовой книжке должна быть соответствующая запись о прекращении трудового договора, содержащая основание и причину увольнения в соответствии с формулировками ТК РФ и иных законов. Обязательно должна быть ссылка на статью, часть статьи и ее пункт.



- Требуйте от работодателя заверенную копию приказа о вашем увольнении.
- Удостоверьтесь, что ссылка в трудовой книжке на статью, часть или пункт статьи, являющейся основанием для вашего увольнения, действительно соответствует причине, заявленной вам работодателем.
- Срок для обращения в суд для подачи иска о восстановлении на работе составляет один месяц с момента получения копии приказа об увольнении или трудовой книжки.

## ЕСЛИ ВАШИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА НАРУШЕНЫ

Итак, мы с вами рассмотрели примеры распространенных нарушений прав работника и ознакомились с рядом нормативных актов о труде. Возможно, в результате этого вы обнаружили, что ваш работодатель нарушает ваши трудовые права. Давайте ознакомимся с основными способами их защиты.

*Конституция Российской Федерации – главный закон нашей страны – дает право каждому защищать свои права и свободы всеми не запрещенными законом способами (часть 2 статья 45). Четыре основных способа защиты установлены ТК РФ.*

Для этого разделим все известные способы защиты трудовых прав на две группы: способы **досудебного урегулирования** и **разбирательство в суде**.

Начнем с описания самых простых и доступных способов защиты прав.

## Разговор с работодателем

Конечно, обращение в суд является весьма действенным способом защиты, и его можно рекомендовать во всех случаях нарушения законодательства. Однако не стоит забывать о таком простом виде разрешения конфликтных ситуаций, как разговор.

Уверенный и аргументированный разговор с работодателем может оказать решающее влияние на конфликт – предупредить и даже вовсе прекратить нарушение ваших трудовых прав, если такие имеются. Наше мнение: ни один уважающий себя работодатель не станет намеренно судиться с юридически «подкованным», знающим свои права работником. Ваша задача – показать владение нормами трудового права и готовность защищать свои права.

Кроме того, работодателям, как и всем людям, свойственно ошибаться. Нельзя исключать случай, когда работодатель может просто забыть о тех или иных обязательствах. Да, это нарушение. Однако работнику проще напомнить об обязательстве работодателю, чем ввязываться в судебное или досудебное разбирательство.

Договоритесь о встрече с работодателем или его представителем, прочитайте законы, при возможности воспользуйтесь консультацией юриста и смело говорите о своих правах!



## Предоставление требования в письменной форме

Составляйте заявление (требование) в двух экземплярах и проследите за тем, чтобы на одном из них стояла подпись работодателя о получении. В этом случае вы обязываете работодателя предоставить вам ответ так же в письменной форме. Если ответ работодателя содержит отказ от выполнения его обязательств, это может служить основанием для обращения в органы судебного или досудебного урегулирования трудовых споров. Таким образом, вы «переводите» ваш разговор в правовое поле. В некоторых случаях целесообразным будет прийти на переговоры с работодателем с уже оформленным письменным заявлением.



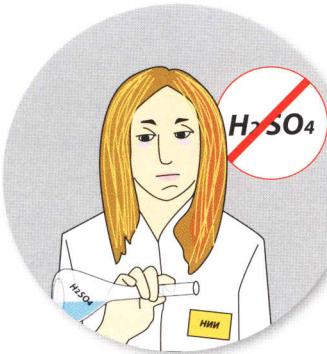
## Самозащита

Этот способ защиты трудовых прав предполагает самостоятельные действия работника, без обращения к каким-либо органам защиты или отдельно от них.

*Право работника на самозащиту указано в статье 379 ТК РФ.*

Самозащита – это отказ работника от выполнения работы в том случае, если такая работа является незаконной: не предусмотрена трудовым договором или представляет собой угрозу для жизни и здоровья (кроме случаев, когда риск является особенностью профессии; например,





альпинисты, пожарные, военные и др.). Также законным поводом для самозащиты является задержка выплаты заработной платы работнику.

Таким образом, каждый человек может временно отказаться от выполнения работы, поскольку никто не обязан работать бесплатно, а также необоснованно рисковать своей жизнью и своим здоровьем.

Однако важно помнить о том, что в случае отказа от выполнения работы, работник обязан известить об этом работодателя или своего руководителя **в письменной форме**, с объяснением причин. При этом работодатель не имеет права препятствовать осуществлению работником своего права на самозащиту и обязан устраниТЬ нарушения, которые явились причиной подобных действий работника. На период отказа от выполнения работ (самозащиты) за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством.

В указанных случаях самозащита является единственным способом защиты трудовых прав. Однако этого способа не всегда бывает достаточно.

## Медиация

С 1 января 2011 года предусмотрена возможность обращения желающих урегулировать спор (в том числе по трудовым правоотношениям) к процедуре медиации.

*Порядок урегулирования спора посредством процедуры медиации установлен Федеральным законом от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», который вступает в силу с 01.01.2011.*

Данный способ урегулирования споров также относится к способам досудебного урегулирования и заключается в привлечении сторонами спора независимого лица – медиатора.

Однако важной особенностью этой процедуры является то, что она не применяется к коллективным трудовым спорам, а также к спорам, затрагивающим интересы лиц, не участвующих в процедуре.



## **Обращение в Комиссию по трудовым спорам (КТС)**

В случае, если вам не удалось самостоятельно урегулировать спор на переговорах с работодателем или посредством самозащиты, вы можете обратиться в Комиссию по трудовым спорам (КТС).

*Порядок образования КТС указан в статье 384 ТК РФ.*

Вы можете обращаться в КТС в том случае, если ваш спор с работодателем является индивидуальным трудовым спором.

*В соответствии со статьей 381 ТК РФ, индивидуальным трудовым спором считается неурегулированное разногласие между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства.*

В КТС входят представители обеих сторон. Представители работодателя назначаются самим работодателем, а представители работников избираются общим собранием или делегируются представительным органом работников.

Решение КТС принимается путем голосования, большинством голосов.

Работник имеет право обращаться в суд, если он не согласен с решением комиссии по трудовым спорам, а также миняя ее.



## Прими́рительная комиссия, приглашение посредника, трудовой арбитраж

Между работниками и работодателями могут возникать споры по поводу установления или введения изменений в условия труда, установленные локальными нормативными актами, т.е. самим работодателем (например, условия оплаты труда, рабочего времени, отдыха и т.д.). Такие споры называются **коллективными трудовыми спорами**. Однако их следует отличать от индивидуальных трудовых споров, которые возникают по поводу норм действующего трудового законодательства, устанавливаемых государственными органами.



*Варианты начала коллективного трудового спора, а также примирительные процедуры в случае коллективного трудового спора указаны в статье 398 ТК РФ.*

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Для этого требования работников (или их представительного органа) утверждаются на собрании (конференции) работников и в письменной форме направляются работодателю. Работодатель обязан сообщить о принятом решении в представительный орган работников в течение трех рабочих дней. Затем решение о создании примирительной комиссии оформляется приказом работодателя. Государственный орган по регулированию коллективных трудовых споров (Федеральная служба по труду и занятости) должен быть проинформирован о создании примирительной комиссии. В примирительную комиссию входят представители работников и работодателей, которые должны рассмотреть коллективный трудовой спор в течение пяти рабочих дней. Принятое решение оформляется протоколом и является обязательным для исполнения обеими сторонами спора. В том случае, если

примириительной комиссией не было принято решение, она оформляет протокол разногласий.

На основании протокола разногласий сторонами коллективного трудового спора может быть принято решение о приглашении посредника или о рассмотрении спора в трудовом арбитраже. Кандидатура посредника может быть предложена Федеральной службой по труду и занятости.

В том случае, если участие в споре посредника ни к чему не привело, стороны переходят к рассмотрению спора в трудовом арбитраже (рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже возможно минуя этап приглашения посредника).

*Порядок рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже установлен в статье 404 ТК РФ.*

При создании арбитража стороны спора обязуются выполнять его решения. Таким образом, решение арбитража является обязательным для исполнения.

## Профессиональный союз (профсоюз)

Эффективным способом защиты трудовых прав является обращение в профсоюз.

*Статья 2 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает, что профсоюз создается для представительства и защиты трудовых прав и интересов его членов.*

Деятельность профсоюза направлена на улучшение положения работников. Он, по сути, является регулятором трудовых отношений между работниками и работодателем. Обязательное участие профсоюза в разработке и принятии локальных нормативных актов позволяет не допускать нарушения трудовых прав работников.

В полномочия профсоюза входит регулирование трудовых отношений в вопросах, касающихся условий трудового договора, оплаты труда, отдыха, обеспечения занятости, рабочего времени, гарантий и охраны труда.

Мнение профсоюза должно быть обязательно учтено работодателем в тех случаях, когда происходит сокращение штата работников, увольнение работника в связи с несоответствием занимаемой должности, неисполнением работником трудовых обязанностей (в случаях, предусмотренных ТК РФ).



*Порядок учета мнения профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов установлен статьей 372 ТК РФ.*

*Порядок учета мнения профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя установлен статьей 373 ТК РФ.*

Эффективную работу профсоюзных организаций обеспечивают профсоюзные инспекторы труда, которые имеют право беспрепятственно посещать организации, в которых работают члены профсоюза. В компетенцию профсоюзных инспекторов труда входит проведение проверок, проведение независимых экспертиз условий и безопасности труда, расследование несчастных случаев, защита прав работников – членов профсоюза, участие в разрешении трудовых споров (включая подачу искового заявления в суд), обращение в правоохранительные органы с требованием привлечения к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и др.

В случае нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе обращаться с заявлением о защите трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры, – комиссии по трудовым спорам (КТС) и суды соответственно.

Профсоюз может представлять интересы работника в суде. Таким образом, используя право представительства, профсоюз активно реализует защитную функцию, которая является гарантией соблюдения трудовых прав и законных интересов работника.

## Государственный надзор и контроль

Система государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства России является основой, гарантирующей соблюдение прав работника. Центральное место в этой системе занимает **Федеральная инспекция труда**, которая состоит из федерального органа исполнительной власти (Федеральная служба по труду и занятости – Роструд) и его территориальных органов (государственных инспекций труда). Глава Роструда является главным государственным инспектором труда Российской Федерации.

Федеральная инспекция труда обеспечивает защиту и соблюдение трудового законодательства в каждом субъекте Российской Федерации посредством проведения проверок на предприятиях, выдачи предписаний по устранению нарушений, а также привлечения виновных к ответственности (наказанию). Государственные инспекторы труда являются представителями государства и находятся под его защитой. Один из основных принципов их деятельности – независимость и подчинение только закону. Никто не вправе препятствовать проведению государственной инспекции соблюдения трудовых прав.

Инспектирование работодателей производится вне зависимости от организационно-правовых форм организаций и форм собственности. Инспектируются как коммерческие, так и некоммерческие, государственные организации.

В случае нарушения ваших трудовых прав обращайтесь в государственную инспекцию труда по вашему субъекту. Перечень номеров горячих линий государственной инспекции труда по субъектам Российской Федерации вы найдете в конце этой брошюры (см. Приложение 1).



## Прокуратура Российской Федерации



Обращение в прокуратуру также является возможным способом защиты трудовых прав. Прокуратура – это государственный орган, осуществляющий надзор за соблюдением законодательства. Несмотря на то, что прокуратура, в отличие от государственной инспекции труда, не специализируется в надзоре за соблюдением трудового законодательства, она также уполномочена осуществлять такой надзор.

Обращение в прокуратуру следует расценивать как отдельный, не связанный с другими, способ защиты трудовых прав. Вы можете обратиться в прокуратуру до, после, а также одновременно с обращением в суд.

Обращение в прокуратуру является целесообразным лишь после того, как иные способы досудебного урегулирования трудового спора с работодателем не привели к желаемому результату. В то же время, обратите внимание на то, что прокуратура не может заменять КТС, государственную инспекцию труда и суд. Вы можете использовать обращение в прокуратуру как основное или как дополнительное средство защиты трудовых прав.

Обращение в прокуратуру о нарушении трудовых прав работника следует составлять в письменной форме с указанием ваших фамилии, имени, отчества, почтового адреса, сути проблемы, а также адреса и контактных данных работодателя. Кроме того, вы можете рассказать о нарушении ваших прав на личном приеме в прокуратуре по месту вашего жительства.

## Судебное разбирательство

Если попытки разрешить конфликт с работодателем в досудебном порядке не привели к желаемому результату, вы можете воспользоваться правом на обращение в суд.

К сожалению, даже в случае явных нарушений трудовых прав, многие работники предпочитают в суд не обращаться. Это связано с тем, что люди боятся судебной «волокиты», связанных с ней издержек и плохо осведомлены о том, как осуществляется процесс разрешения трудовых споров в суде. Однако не стоит мириться с нарушением ваших трудовых прав. Судебная система призвана защищать вас, и, если вы уверены в нарушении ваших трудовых прав – смело обращайтесь в суд.

*Право работника на обращение в суд указано в статье 391 ТК РФ, статье 3 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (ГПК РФ).*

*В статье 392 ТК РФ указаны сроки, в которые работник может обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора. В том случае, если ваши трудовые права были нарушены, вы можете обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда вы об этом узнали или должны были узнать. Если речь идет о незаконном увольнении – в течение месяца со дня вручения вам копии приказа об увольнении или выдачи трудовой книжки.*



По спорам о трудовых отношениях вам следует обращаться в **суд общей юрисдикции**. К судам общей юрисдикции относятся: мировые судьи, районные суды, суды субъектов Российской Федерации, а также Верховный Суд Российской Федерации. Из перечисленных судов общей юрисдикции судом первой инстанции для вас является районный суд по месту жительства работодателя (ответчика) либо по месту нахождения организации. В случае иска о восстановлении трудовых прав судом первой инстанции может быть районный суд по месту жительства истца, т.е. вас.

*Структура судебной системы Российской Федерации указана в Федеральном законе от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации». О подведомственности и подсудности гражданских дел указано в статье 22 Федерального закона от 14.11.2002 № 138-ФЗ ГПК РФ.*

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работник освобождается от оплаты судебных расходов. Однако очень важно соблюдать правила оформления искового заявления.

*Форма и содержание искового заявления указана в статье 131 ГПК РФ.*

В исковом заявлении указывается наименование суда, наименование истца и ответчика, указание нарушения, требования, обстоятельства, доказательства и ряд других пунктов. Исковое заявление рассматривается судом первой инстанции в течение пяти дней, после чего выносится определение, на основании которого и возбуждается дело.

Затем начинается стадия подготовки дела к судебному разбирательству.

*Порядок подготовки дела к судебному разбирательству указан в главе 14 ГПК РФ.*

После подготовки материалов дела назначается предварительное судебное заседание, по результатам которого суд выносит определение о том, подлежит ли дело разбирательству или нет.

Самой важной стадией судебного процесса является судебное разбирательство, в ходе которого стороны объясняют свои позиции, предъявляют доказательства и отстаивают свои позиции. По результатам судебного разбирательства (которое может состоять как из одного, так и из нескольких судебных заседаний) суд выносит решение, исполнение которого обязательно как для работника, так и для работодателя. Однако, если одна из сторон не согласна с решением, оно может быть обжаловано в суде следующей инстанции.

Решение суда вступает в силу после того, как истекает срок на апелляционное или кассационное обжалование. Тем не менее, судебное решение о восстановлении работника на работе, а также о выплате работнику задержанной заработной платы подлежит немедленному исполнению.

## ПОЛЕЗНЫЕ СОВЕТЫ

Мы надеемся, что, прочитав предыдущие разделы, вы приобрели полезные знания о том, как защищать свои трудовые права. Однако не менее важно уметь не допускать их нарушения. Мы советуем:

### Выбирайте работодателя тщательно



Несмотря на то, что выбор работодателя является сугубо индивидуальным делом каждого, без сомнения, этот этап трудоустройства является определяющим для будущих трудовых отношений. На этом этапе вы не только выбираете профессию и должность, но и определяете конкретную организацию, человека, с которым будете работать – вашего работодателя. Советуем вам отказаться от чрезмерной спешки и до подписания трудового договора ознакомиться с условиями труда, задачами, которые перед вами будут ставиться, убедиться в том, что работодатель соблюдает законодательство.

Не стесняйтесь проявлять интерес и спрашивать об условиях будущей работы у сотрудников, которые уже работают у данного работодателя. Вы также можете воспользоваться Интернетом для получения информации об интересующем вас работодателе. Помните о том, что на этапе трудоустройства вы не стеснены обязательствами и вы можете отказаться от заключения трудового договора в любой момент.

## **Заключайте трудовой договор**

Настаивайте на заключении с вами трудового договора и не соглашайтесь на оформление ваших трудовых отношений иными способами. Трудовой договор – основа соблюдения гарантий, указанных в ТК РФ.



## **Не допускайте участия в нарушении собственных трудовых прав**

Помните о том, что, закрывая глаза на незаконные действия работодателя, вы лишь уверяете его в безнаказанности, а в ряде случаев (например, при получении зарплаты «в конверте») – сами становитесь нарушителями. Мы советуем вам требовать соблюдения ваших прав и, по возможности, прекращать трудовые отношения с нечестным работодателем.



## Читайте законы

Знание законодательства и умение его применять – важный инструмент воздействия на работодателя. Это, прежде всего, характеризует вас с положительной стороны, как делового человека, а также предупреждает возможные попытки работодателя пренебречь вашими правами.

Тексты законов, актов Президента и Правительства России доступны в государственных библиотеках, публикуются в «Парламентской газете», «Российской газете», «Собрании законодательства Российской Федерации». Также интересующие вас нормативные акты можно найти в сети Интернет на специализированных сайтах органов государственной власти и местного самоуправления.



## Обращайтесь за консультацией

Если вы нуждаетесь в разъяснении законодательства, обращайтесь за помощью квалифицированных юристов. Это поможет вам не только разобраться в том, как действует закон, но и, в случае необходимости, подготовиться к защите своих прав.



## Защищайте свои права

Законодательством о труде предусмотрены различные способы защиты трудовых прав. Не пренебрегайте ими. Их эффективность напрямую зависит от того, находят ли они свое применение среди работников или нет. Знайте, что закон – это ваша гаранция, и, если он на вашей стороне – вам нечего бояться.



## **ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ПО ТРУДОВЫМ ПРАВАМ И ИХ ЗАЩИТЕ**

- Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (25 июня 1958 г.)
- Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (24 июня 1936 г.)
- Конституция Российской Федерации
- Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации»
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
- Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»
- Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»
- Федеральный закон от 24.07.2009 № 213-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»
- Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования»
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
- Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях
- Уголовный кодекс Российской Федерации

- Закон РФ от 28.06.1991 № 1499-1 «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации»
- Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»
- Постановление Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»
- Постановление Правительства Российской Федерации от 15.06.2007 № 375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»
- Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»

## **КУДА ОБРАЩАТЬСЯ?**

### **Полезные адреса и телефонные номера:**

- Федеральная служба по труду и занятости (Роструд):  
телефон справочной службы (495) 698-84-12 (г. Москва)  
телефон группы по работе с обращениями граждан  
(495) 698-82-06  
Перечень номеров горячих линий государственной инспекции труда по субъектам Российской Федерации вы найдете в конце этой брошюры (см. Приложение 1).
- Генеральная прокуратура Российской Федерации:  
телефон справочной службы (495) 987-56-56 (г. Москва)
- Фонд социального страхования (ФСС):  
многоканальный телефон (495) 668-03-33 (г. Москва)
- Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС):  
по вопросам получения полиса ОМС (499) 973-31-86  
(г. Москва)
- Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФРФ):  
телефоны для обращений (495) 987-89-07, (495) 987-89-14  
(г. Москва)

## **Информация в Интернете:**

**www.rostrud.ru** – Общая информация о деятельности Федеральной службы по труду и занятости, справочная информация о работе территориальных органов Государственной инспекции труда, контактах, номерах горячих линий.

**www.genproc.gov.ru** – Генеральная прокуратура Российской Федерации.

**www.fss.ru** – Фонд социального страхования.

**www.pfrf.ru** – Пенсионный фонд Российской Федерации.

**www.ffoms.ru** – Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.



## Приложение 1

### ТЕЛЕФОНЫ ГОРЯЧИХ ЛИНИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ:

- 01 Республика Адыгея  
(8-877-2) 52-10-87
- 02 Республика Алтай  
(8-388-22) 2-46-24, 2-55-07, 4-22-01
- 03 Республика Башкортостан  
(8-347) 277-86-99, 277-87-09; факс 8-965-669-46-50
- 04 Республика Бурятия  
(8-301-2) 44-96-41
- 05 Республика Дагестан  
(8-872-2) 62-87-93, 61-10-12
- 06 Республика Ингушетия  
(8-873-4) 55-20-68, 55-20-76
- 07 Кабардино-Балкарская Республика  
(8-866-2) 42-60-45 (сб.-вс.) 42-08-95 (пн.-пт.)
- 08 Республика Калмыкия  
(8-847-22) по правовым вопросам: 2-27-81, 2-24-38,  
2-44-06; по охране труда: 2-34-85, 2-27-61, 2-24-39
- 09 Карачаево-Черкесская Республика  
(8-878-2) 20-30-61
- 10 Республика Карелия  
(8-814-2) 78-43-67
- 11 Республика Коми  
Сыктывкарский отдел (8-821-2) 31-59-06;  
Воркутинский отдел (8-821-51) 6-01-31;  
Печорский отдел (8-214-2) 7-41-29, 7-21-82;  
Ухтинский отдел (8-821-47) 3-44-33, 3-67-86
- 12 Республика Марий Эл  
(8-836-2) 45-16-14
- 13 Республика Мордовия  
(8-834-2) 32-82-80
- 14 Республика Саха (Якутия)  
(8-411-2) 42-09-82, 42-24-75, 34-42-49, 42-29-08
- 15 Республика Северная Осетия-Алания  
(8-867-2) 53-61-74, 53-98-31

16	Республика Татарстан (8-843) 525-20-23	35	Вологодская область (8-817-2) 72-80-39
17	Республика Тыва (8-394-22) 6-25-02	36	Воронежская область (8-473-2) 21-06-66
18	Удмуртская Республика (8-341-2) 63-63-08	37	Ивановская область (8-4932) 53-44-04
19	Республика Хакасия (8-390-2) 28-82-32	38	Иркутская область (8-395-2) 20-54-21
20	Чеченская Республика (8-871-2) 22-26-46, 22-49-43	39	Калининградская область (8-401-2) 99-36-15, 99-36-14
21	Чувашская Республика (8-835-2) 62-89-73, 62-89-56	40	Калужская область (8-484-2) 54-86-56, 54-70-50, 8-910-915-45-36
22	Алтайский край (8-385-2) 36-72-33	41	Камчатский край (91) (8-415-2) 41-28-54, 8-962-291-50-49
23	Краснодарский край (8-861) 236-73-89	42	Кемеровская область (8-384-2) 36-40-14, 36-81-39, 36-74-20, 36-02-77
24	Красноярский край (8-391) 228-86-81	43	Кировская область (8-833-2) 63-41-56
25	Приморский край (8-423-2) 26-89-38, 26-78-57	44	Костромская область (8-494-2) 37-30-76, 31-55-64
26	Ставропольский край (8-865-2) 37-07-24, 37-13-90, 37-13-92	45	Курганская область (8-352-2) 41-61-16
27	Хабаровский край (8-421-2) 56-58-55, 57-32-42	46	Курская область (8-471-2) 52-98-32
28	Амурская область (8-416-2) 22-60-41	47	Ленинградская область (8-812) 388-77-93
29	Архангельская область (8-818-2) 29-07-57	48	Липецкая область (8-474-2) 36-02-03
30	Астраханская область (8-851-2) 31-70-53, 22-70-19	49	Магаданская область (8-413-2) 62-39-37
31	Белгородская область (8-472-2) 31-82-21	50	Московская область (8-495) 343-99-54
32	Брянская область (8-483-2) 66-54-50, 66-49-09	51	Мурманская область (8-815-2) 42-85-95, 42-85-89
33	Владimirская область (8-492-2) 24-57-19	52	Нижегородская область (8-831) 411-89-51
34	Волгоградская область (8-844-2) 97-21-52		

53	Новгородская область (8-816-2) 77-02-80	70	Томская область (8-382-2) 56-53-12, 56-53-18
54	Новосибирская область (8-383) 236-07-08, 236-09-88, 216-40-48, 236-08-29	71	Тульская область (8-487-2) 36-71-25
55	Омская область (8-381-2) 24-73-01, 24-66-95 (пн.-пт.), 24-25-56 (сб., вс.)	72	Тюменская область (8-345-2) 68-29-73, 68-29-78
56	Оренбургская область (8-353-2) 77-16-42	73	Ульяновская область (8-842-2) 44-29-56, 44-29-75
57	Орловская область (8-486-2) 43-52-53	74	Челябинская область (8-351) 237-08-32, 263-67-42, 265-90-23, 263-13-62, 731-63-35, (8-351-9) 42-06-98, (8-351-3) 65-22-52
58	Пензенская область (8-841-2) 52-24-09	75	Забайкальский край (8-302-2) 32-37-77
59	Пермский край (8-342) 298-01-50	76	Ярославская область (8-485-2) 45-86-07
60	Псковская область (8-811-2) 51-00-07	77	Город Москва (8-495) 343-96-11 с 10.00 до 17.00
61	Ростовская область (8-863) 263-66-25	78	Город Санкт-Петербург (8-812) 746-59-86 (пн.-чт., сб., вс. 9.00-17.00, пт. 9.00-16.00), 374-31-97 (для работодателей) – пн.-чт. 9.00–17.00, пт. 9.00–16.00, 314-19-48 (пн., вт., чт. 9.00–18.00, обед 13.00–14.00), 362-56-43 (ср., пт. 9.00–17.00, вт. 12.00–18.00, чт. 11.00–18.00), 275-60-49 (ср., пт. 9.00–17.00)
62	Рязанская область (8-491-2) 96-61-35, 76-63-76	79	Еврейская автономная область (8-426-22) 4-09-37, 4-08-64, 2-07-73, 4-07-49
63	Самарская область (8-846) 263-52-17	86	Ханты-Мансийский АО (8-346-73) 3-06-43
64	Саратовская область (8-845-2) 50-32-09, 50-28-89	87	Чукотский АО (8-427-22) 2-90-55, 2-06-72
65	Сахалинская область (8-424-2) 46-60-52	89	Ямало-Ненецкий АО (8-349-22) 3-40-70
66	Свердловская область (8-343) 375-67-96 (пн.-пт.), 262-65-30 (сб., вс.)		
67	Смоленская область (8-481-2) 35-61-83, 31-19-13		
68	Тамбовская область (8-475-2) 58-02-61		
69	Тверская область (8-482-2) 34-72-89		

Серия «Правовое просвещение населения»

## Как гражданину защитить свои трудовые права

Бумага мелованная. Формат 60x90 <sup>1</sup>/16. Гарнитура «Гарамонд». Печать офсетная. Усл. печ. л. 1. Тираж 200 000.

СЕРИЯ  
«Правовое просвещение населения»

# КАК ГРАЖДАНИНУ ЗАЩИТИТЬ СВОИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА



9 785905 159046

Москва  
2010