

Russian

ВАШИ ПРАВА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Проект, поддерживаемый Программой «Мир IV» Европейского
Союза, управляемый Специальным органом программ ЕС (SEUPB)

Peace

Northern Ireland - Ireland

European Regional Development Fund



STRONGER TOGETHER

CONGRESS

Northern Ireland Committee
Irish Congress of Trade Unions



1. ВВЕДЕНИЕ

Если вы работаете в Северной Ирландии, вы имеете право на минимальные юридические права на работе, в том числе право вступать в профсоюз и работать без незаконной дискриминации и домогательства.

Ирландский конгресс профсоюзов подготовил этот буклет для вас и других трудящихся-мигрантов. В нем освещаются некоторые ваши права на рабочем месте, куда обращаться, чтобы узнать больше и как получить помощь, если у вас возникли проблемы на работе. Для вас важно прочитать этот буклет и показать его своим коллегам и друзьям.

Для чернокожих и этнических мигрантов особенно важно вступать в профсоюзы и состоять в них, чтобы избежать эксплуатации и худшего обращения, по сравнению с другими работниками.

ЧТО ТАКОЕ ПРОФСОЮЗ?

- Профсоюз - это организация, которая представляет интересы трудящихся.
- Профсоюзы защищают людей на рабочем месте и стремятся улучшить оплату и условия труда для своих членов.
- Профсоюзы проводят кампанию за укрепление закона о защите занятости, равноправия и повышения уровня жизни трудящихся.
- Профсоюзы - это независимые от государства и работодателей организации. Они управляются ее членами и работают для своих членов.

ЗАЧЕМ ВСТУПАТЬ В ПРОФСОЮЗ?

- Чтобы обеспечить соблюдение ваших трудовых прав и безопасную рабочую среду.
- Чтобы защитить и улучшить вашу оплату и условия труда.
- Чтобы получить совет и руководство о ваших правах на работе.
- Чтобы быть представленным на рассмотрении жалоб и дисциплинарных слушаниях.
- Создать более инклюзивное и разнообразное рабочее место посредством продвижения равенства и гармоничных отношений.
- Оказывать влияние на вашу рабочую среду.

- Вы имеете право вступать в профсоюз независимо от вашего статуса занятости с первого рабочего дня.
- Вы не можете подвергаться дискриминации за то, что являетесь членом профсоюза.

Профсоюзы способствуют тренингам и обучению на рабочем месте. Профсоюзы работают с правительством и работодателями, чтобы побудить работников вернуться к обучению и повышению квалификации с помощью признанных на национальном уровне квалификаций. Доступен широкий спектр возможностей для обучения, начиная от английского для носителей других языков и заканчивая учебными курсами третьего уровня. На многих рабочих местах есть представители профсоюзов по обучению, которые предоставят вам дополнительные советы и рекомендации.

Если у вас есть проблемы на работе, у вас есть какие-либо вопросы о ваших правах, или для получения дополнительной информации о вступлении в профсоюз, пожалуйста, свяжитесь с Кевином Дозерти по адресу:

kevin.doherty@ictuni.org

или 028 9024 7940 или 07305 439360.

Для получения информации о том, в какой профсоюз вы можете вступить, посмотрите:

www.ictuni.org

Отказ от ответственности: информация в этой брошюре предназначена только для ознакомления и не является юридической консультацией.

2. ВАША ОПЛАТА ТРУДА И УСЛОВИЯ ЗАНЯТОСТИ

Вы имеете право на получение **письменного заявления об условиях вашей работы** (включая оплату труда, место работы, должность, часы работы, выходные дни) в течение 2 месяцев после начала работы. Вы также имеете право на трудовой договор. Изменения любого из условий должны быть согласованы с вами и предоставлены вам в письменном виде.

У вас есть право на получение письменного отчета о заработной плате (**Payslip**) каждый раз, когда вам платят, с указанием суммы вашего заработка и любых вычетов.

Единственные деньги, которые могут быть вычтены из Вашей зарплаты:

- Налоговое или национальное страхование в соответствии с законом;
- Другие расходы могут быть вычтены из вашей заработной платы только с вашего согласия, если это не разрешено вашим трудовым контрактом.

Законная **минимальная заработная плата**, которую все работодатели (за исключением членов семьи) обязаны платить по закону:

	Оплата за час работы £ Апрель 2019 до конца Марта 2020
Национальный прожиточный минимум Работники в возрасте 25 лет и старше	£8.21
Национальная минимальная заработная плата Рабочие в возрасте 21-24 лет	£7.70
Национальная минимальная заработная плата Рабочие в возрасте 18-20 лет	£6.15
Национальная минимальная заработная плата Работники до 18 лет	£4.35

РАБОЧИЕ ЧАСЫ

В ваших условиях найма (контракте) должны быть указаны даты и время, когда вы должны работать. В противном случае ваш работодатель обязан предоставить вам подробную информацию о времени вашей работы, по крайней мере, за 24 часа.

МАКСИМАЛЬНАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ

Ваш работодатель должен получить ваше согласие, чтобы работать в среднем более 48 часов в неделю в течение каждого 7-дневного периода (рассчитанного за 17-недельный период). Если вы не работаете в секторе со своими собственными особыми правилами.

МИНИМАЛЬНЫЕ ПЕРЕРЫВЫ

У вас есть право на 20-минутный перерыв, если вы должны работать более шести часов в смену.

Вы имеете право на перерыв не менее 11 часов между рабочими днями

Вы имеете право на освобождение от работы 24 часа в неделю или на 48 часов каждые две недели

Если вы ночной работник, т.е. Вы работаете с 23:00 до 6:00, ваш работодатель не может заставить вас работать более 8 часов в смену.

ОТПУСК

В ваших условиях найма (контракте) должно быть указано ваше право на отпуск. Хотя ваш работодатель может предложить вам больше, ваши минимальные права:

- вы получаете минимум 28 оплачиваемых дней в году (5,6 недели)

- если вы работаете неполный рабочий день, вы имеете право на равный уровень отпуска пропорционально
- вы начинаете накапливать отпускные дни, как только начинаете работать
- вам платят обычную плату за ваш отпуск
- когда вы заканчиваете работу, вам платят за то время отпуска, которое вы не взяли
- ваш работодатель может контролировать, когда вы берете отпуск

Вы не имеете законного права на оплачиваемый отпуск в праздничные дни. Если оплачиваемый отпуск предоставляется в праздничный день календаря, это может засчитываться в ваши 28 оплачиваемых дней.

Некоторые работодатели используют систему «начисления», при которой право на отпуск накапливается в течение года. Это означает, что за каждый месяц вашей работы вы получаете право на одну двенадцатую от вашего ежегодного пособия. Таким образом, по истечении шести месяцев вы имеете право на половину своего ежегодного права на отпуск.

БОЛЬНИЧНЫЙ

Многие сотрудники имеют право на получение пособия по болезни (SSP), если они не будут работать из-за болезни. Если вы болеете более четырех дней, вы можете потребовать SSP. Вы можете получить SSP максимум на 28 недель. Это установлено законом и оплачивается вашим работодателем. Кроме того, некоторые работники могут получать профессиональную оплату больничного от своего работодателя, но это будет зависеть от вашего трудового договора.

Ваш работодатель может указать, как и когда вы должны сообщить им, что вы больны. Обычно вы сможете самостоятельно сертифицировать себя на неделю болезни; на больший срок, обычно требуется справка от врача.

РАБОТНИК ПО ФИКСИРОВАННОМУ ТИПУ КОНТРАКТА

Если вы работаете по фиксированному трудовому договору (т. е. вы не являетесь постоянным работником), вы можете иметь право на ту же оплату, условия найма, пакет пособий, пенсию и возможности для продвижения по службе в качестве эквивалентного

постоянного работника. Существует ограничение в четыре года на то, как долго сотрудник может быть заключен на последующие фиксированные контракты. Если ваш контракт продлевается после этого, вы становитесь постоянным работником, если только работодатель не может указать веские причины, по которым вам следует придерживаться фиксированного контракта.

Отказ от продления фиксированного контракта рассматривается как увольнение, поэтому, если договор не продлевается, работники также имеют:

- Полные права при сокращении (при непрерывной работе в течение двух и более лет)
- установленную законом защиту от несправедливого увольнения (после прохождения годичной службы)

РАБОТНИК НА ЧАСТИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ

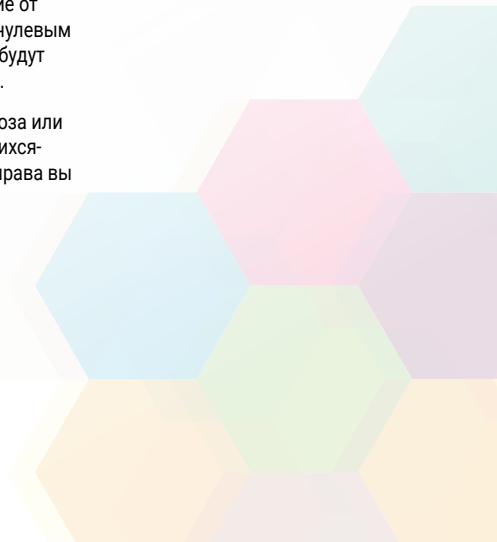
Если вы работаете неполный рабочий день, к вам нельзя относиться иначе, чем к тому, кто работает полный рабочий день, просто исходя из количества рабочих часов.

ВЫ НАЕМНЫЙ РАБОЧИЙ ИЛИ СОТРУДНИК КОМПАНИИ?

В трудовом праве ИИ существует различие между наемным рабочим и сотрудником компании. Важно знать, являетесь ли вы наемным рабочим или сотрудником компании, поскольку, несмотря на то, что оба имеют определенные базовые права на трудоустройство, существуют дополнительные права только для сотрудников компании.

Если вы работаете от агентства (см. Раздел «РАБОЧИЕ ОТ АГЕНСТВА») или по контракту с нулевым количеством часов вы, вероятно, будете иметь права наемных рабочих. Но многие рабочие от агентств и по контракту с нулевым количеством часов также будут «сотрудниками компаний».

Уточните у своего профсоюза или отдела поддержки трудящихся-мигрантов ИСТУ, на какие права вы можете претендовать.



3. СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ РАБОТНИКИ

Includes workers in horticulture, fruit growing, seed growing, dairy farming and livestock breeding and keeping, the use of land as grazing land, meadow land, market gardens and nursery grounds. The packing of produce is not classed as agricultural work, but picking/gathering is. Включает работников садоводства, плодородства, семеноводства, молочного животноводства и животноводства, а также использования земли в качестве пастбищных угодий, лугов, огородов и питомников. Упаковка продуктов не классифицируется как сельскохозяйственная работа, но сбор фруктов/овощей - да.

МИНИМАЛЬНАЯ ПЛАТА ДЛЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ РАБОТНИКОВ.

ПРИМЕЧАНИЕ: Эти цены должны меняться каждый апрель. Они не упадут ниже уровня Национальной минимальной заработной платы (НМЗ) или Национального уровня прожиточного минимума (НЖВ).

Возрастная группа работника	До 20	21 до 24	25+
	Оплата в час £	Оплата в час £	Оплата в час £
1-класс – минимальная ставка - применимо для первых 40 недель накопительной работы.	6.88	7.70 (НМЗ)	8.21 (НЖВ)
2-класс – стандартный рабочий	7.42	7.70 (НМЗ)	8.21 (НЖВ)
3-класс - ведущий работник	8.40	8.40	8.40
4-класс – ремесленный работник	9.03	9.03	9.03
5-класс – контролирующий работник	9.51	9.51	9.51
6-класс – работник-управляющий	10.32	10.32	10.32

Максимальный вычет за проживание составляет £ 37 в неделю.

Если сверхурочные должны выплачиваться после 39 часов работы, они будут считаться как минимум за полуторную оплату.

Сельскохозяйственный работник, работающий непрерывно с одним и тем же работодателем в течение года или более, имеет право на общее отпускное время в 29 дней (пропорционально количеству отработанных дней в неделю).

ПОСОБИЕ ПО БОЛЕЗНИ

Эта схема предусматривает выплату пособий по болезни работникам, занятым полный рабочий день, которые непрерывно работали на одного и того же работодателя в течение 52 недель и более. Она не распространяется на отсутствие в

связи с травмами, полученными вне работы или заболеваниями, связанными с беременностью или материнством.

- Вы должны уведомить своего работодателя и представить самостоятельно заверенное уведомление о болезни в течение семи дней или менее или медицинскую справку на более длительный период болезни.
- Вам не будут платить за первые три дня отсутствия, только если вы не отсутствовали в течение 14 или более дней.
- Вы будете иметь право на оплату за полдня, плюс установленную законом оплату по болезни за каждый день отсутствия.

СЕМЬЯ И РАБОТА

БЕРЕМЕННОСТЬ И МАТЕРИНСТВО

Вы защищены от любой формы дискриминации в отношении беременности или родов, с момента найма на работу.

Вы не можете быть законно уволены, потому что вы беременны или по причинам, связанным с вашей

беременностью или декретным отпуском, даже если вы только начали работать на своего работодателя.

Если вы беременны, как работник вы имеете право на:

- Оплаченное время для родового ухода.

- Установленный законом отпуск по беременности и родам составляет 52 недели - обычный отпуск по беременности и родам в течение 26 недель (OML) с первого дня работы и дополнительный отпуск по беременности и родам в течение 26 недель (AML).
- Установленная законом плата за материнство (SMP) в течение 39 недель, при условии, что вы проработали у своего работодателя в течение 26 недель к 15-й неделе до рождения ребенка, или пособие по беременности и родам, если вы не имеете права на получение SMP. AML не оплачивается.
- Продолжение трудового договора, за исключением оплаты. Однако, во время AML некоторые условия контракта не обязаны применяться.
- Право вернуться на ту же работу после OML, если это возможно, или на ту же или аналогичную работу после AML.
- Приоритетное отношение в ситуациях сокращения персонала.
- Работа в безопасной среде - если риски не могут быть уменьшены или устранены, и нет подходящей альтернативной работы (с той же ставкой оплаты и не менее благоприятными условиями),

работодатель должен отстранить работника от работы в оплачиваемом отпуске до тех пор, пока не начнется ее декретный отпуск.

- Во время беременности вам будут предложены те же возможности для обучения и продвижения по службе, что и другим сотрудникам.
- Иметь возможность выполнять те же обязанности во время беременности.

ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ ДЛЯ ОТЦА ИЛИ ПАРТНЕРА

Если вы работающий отец или партнер, вы имеете право на период отпуска по уходу за ребенком в течение одной или двух последовательных недель, когда у вас и вашего партнера появится ребенок. Вы также можете претендовать на отпуск по уходу за ребенком при усыновлении ребенка. Большинство отцов будут иметь право на установленную законом отцовскую плату за свой отцовский отпуск по уходу за ребенком.

ОБЩИЙ РОДИТЕЛЬСКИЙ ОТПУСК

Мать или приемный родитель могут сократить свой отпуск по беременности и родам / усыновлению и выбрать общий отпуск по уходу за ребенком (SPL). Приемлемые родители могут обменять часть своего отпуска по беременности и родам или на усыновление на SPL и получить установленную законом родительскую плату. Затем они могут поделиться этим отпуском друг с другом таким образом, чтобы наилучшим образом удовлетворить их потребности в уходе за ребенком.

РОДИТЕЛЬСКИЙ ОТПУСК

Отпуск по уходу за ребенком позволяет работникам брать неоплачиваемый отпуск, чтобы присматривать за ребенком. Этот отпуск обычно не оплачивается и предоставляется каждому ребенку до 18 лет.

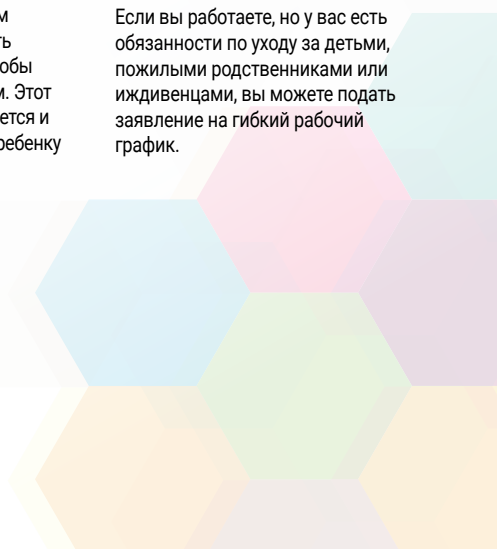
ОТПУСК ДЛЯ УХОДА ЗА ИЖДИВЕНЦАМИ (ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ)

Существует законное право, называемое «отпуском для ухода за иждивенцами», которое дает вам право на разумный неоплачиваемый отпуск в некоторых обстоятельствах, например, при возникновении чрезвычайных ситуаций с участием «иждивенцев».

«Отпуск по семейным обстоятельствам» - это отпуск по личным обстоятельствам, таким, как тяжелая утрата.

ГИБКИЙ РАБОЧИЙ ГРАФИК

Если вы работаете, но у вас есть обязанности по уходу за детьми, пожилыми родственниками или иждивенцами, вы можете подать заявление на гибкий рабочий график.



5. РАБОЧИЕ ОТ АГЕНСТВА

Вы рабочий от агентства, если у вас есть контракт с кадровым агентством, но вы временно работаете на другого работодателя (организацию-нанимателя).

Когда агентство предлагает вам работу, оно должно предоставить вам письменные детали в течение 3 дней, в том числе:

- Кто является организацией-нанимателем.
- Местоположение.
- Дата начала работы.
- Вероятная продолжительность назначения.
- Тип работы.
- Часы.
- Оплата.

Проработав на одной и той же должности в одной и той же организации по найму более 12 недель, работник агентства должен получать ту же зарплату, что и персонал, непосредственно нанятый организацией по найму, если только он не получает оплату между контрактами.

РАБОЧИЕ ПРАВА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОТ АГЕНСТВА

Все работники от агентства, в том числе работающие по найму и получающие оплату между контрактами, имеют рабочие права, в том числе:

- Получать минимальную заработную плату, установленную законом
- Не иметь незаконных вычетов из вашей заработной платы
- Не подвергаться дискриминации или оскорблениям
- Не подвергаться дискриминации, потому что вы работаете неполный рабочий день
- Право на периоды отдыха и ограничение по времени вашей рабочей недели
- Иметь предусмотренные законом минимальные оплачиваемые отпуска
- Установленную законом оплату по болезни, установленную законом оплату по беременности и родам, установленную законом плату за усыновление и установленную законом плату по отцовству, если вы соответствуете установленным условиям

- На защиту во время беременности
 - На защиту в соответствии с законом о сохранении здоровья и безопасности на рабочем месте
 - Вступить в профсоюз
 - Иметь сопровождение во время рассмотрения жалоб или дисциплинарном слушании
 - Автоматическое зачисление в пенсионный фонд спустя 12 недель.
- Если вам платят между назначениями, агентство заплатит вам, если ваша работа закончится, и вам придется подождать, прежде чем начинать новую.
 - Эта заработная плата должна составлять не менее 50 процентов от заработной платы, полученной вами на последней работе, или от общенациональной ставки минимальной заработной платы за часы, отработанные на последней работе, в зависимости от того, что больше.

ОПЛАТА МЕЖДУ КОНТРАКТАМИ

Если ваше агентство предлагает вам постоянный контракт и платит вам между назначениями, вы получаете оплату между контрактами:

- Это означает, что вы можете быть сотрудником агентства.
- Вы не будете иметь право на ту же оплату, что и работники, нанятые напрямую, спустя 12 недель. Тем не менее, вы будете квалифицироваться на все другие права, включая отпуск и рабочие часы. Вы также будете иметь право на доступ к услугам и информации о постоянных вакансиях у вашего работодателя с первого дня работы.
- Агентство также должно попытаться найти и предложить вам подходящую работу, когда вы не работаете.
- Агентство не может расторгнуть ваш контракт до тех пор, пока не пройдет как минимум четыре недели между работами, пока вы не работали, но агентство вам платило
- Когда беременная работница агентства завершила 12-недельный квалификационный период на одной и той же работе, ей будет предоставлено право на оплачиваемый отпуск для родового ухода.
- Вы можете иметь право на отпуск по беременности и родам.

6. ВАША БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОТЕ

Сотрудники имеют право на безопасность на рабочем месте. По закону ваш работодатель должен предоставить:

- Безопасное место работы
- Безопасные установки и оборудование
- Безопасные системы работы
- Компетентных сотрудников

Вы также должны всячески содействовать созданию безопасных условий труда и соблюдать законные инструкции вашего работодателя для обеспечения безопасности.

Если ваш работодатель признает профсоюз, ваш работодатель должен проконсультироваться с представителем службы безопасности. Если нет признанного профсоюза, ваш работодатель должен либо обратиться к вам напрямую, либо к представителю по безопасности, избранному сотрудниками.

Все работодатели, независимо от размера бизнеса, должны:

- сделать рабочее место безопасным
- предотвратить риски для здоровья
- гарантировать, что оборудование и машины безопасны в использовании, а также созданы и соблюдены безопасные методы работы
- убедиться, что все материалы обрабатываются, хранятся и используются безопасно
- обеспечить адекватные средства первой помощи
- сообщать вам о любых потенциальных опасностях от выполняемой вами работы, химических веществ и других веществ, используемых фирмой, и предоставлять вам информацию, инструкции, обучение и надзор по мере необходимости
- создать планы действий в чрезвычайных ситуациях
- убедиться, что вентиляция, температура, освещение, туалет, умывальники соответствуют санитарным нормам и требованиям безопасности.
- убедиться, что надлежащее рабочее оборудование

- обеспечено, правильно используется и регулярно обслуживается
- предотвращать или контролировать воздействие веществ, которые могут нанести вред вашему здоровью
 - принять меры предосторожности против рисков, связанных с воспламеняющимися или взрывоопасными веществами, электрооборудованием, шумом и радиацией
 - избегать потенциально опасных работ, связанных с ручной обработкой (и, если этого нельзя избежать, принять меры предосторожности, чтобы уменьшить риск получения травм)
 - обеспечить надзор за здоровьем по мере необходимости
 - предоставить защитную одежду или оборудование бесплатно (если риски не могут быть устранены или должным образом контролироваться любыми другими средствами)
 - обеспечить правильные предупреждающие знаки и уход за ними
 - сообщать об определенных несчастных случаях, травмах, заболеваниях и опасных происшествиях либо руководству по охране здоровья и технике безопасности (HSE), либо в местные органы власти, в зависимости от типа бизнеса

РАВЕНСТВО НА РАБОТЕ

Противозаконно обращаться с человеком хуже, чем с другим человеком из-за его или ее:

- пола (включая пол, семейное или гражданское партнерство, беременность и равную оплату),
- расы, включая цвет кожи, национальность, этническое или национальное происхождение
- инвалидности,

- религиозных убеждений,
- политических взглядов,
- сексуальной ориентации,
- возраста

Такое отношение включает в себя все аспекты занятости, например, оплату, доступ к работе, обучение или продвижение по службе и т. д.

ДОМОГАТЕЛЬСТВО

Домогательство определяется в законе о равенстве как любое действие или поведение, которое является нежелательным и которое можно разумно рассматривать как оскорбительное, унижительное или запугивающее.

Подвергать людей домогательству или обращаться с ними хуже по любому из вышеуказанных дискриминационных оснований, например, этнической принадлежности или национальности путем обзывания, изоляции или игнорирования на рабочем месте, необоснованно критиковать качество выполнения работы, производство, демонстрация или распространение оскорбительных материалов - все это может служить примером домогательства.

СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО

Сексуальное домогательство определяется как нежелательное вербальное, невербальное или физическое поведение сексуального характера, которое нарушает достоинство человека или создает для него пугающее, враждебное, унижающее достоинство, унижающее агрессивное окружение. Примеры включают в себя:

- Шутки с сексуальной подоплекой,
- Намеки,
- Вопросы о личной жизни или оскорбления,
- Нежелательное сексуальное внимание или взгляды,
- Оскорбительные жесты или свист,
- Предположения, что сексуальные услуги могут способствовать чьей-либо карьере или что отказ может повредить ей.

Это также охватывает менее благосклонное обращение в результате отказа или отказа от участия в вышеуказанном поведении.

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ И ЖАЛОБЫ

ЧТО ТАКОЕ ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ПРОЦЕДУРА?

Ваш работодатель должен изложить дисциплинарную процедуру в письменном виде и сделать ее легко доступной для вас. Существуют минимальные шаги, которые обычно должны быть включены в дисциплинарную процедуру - они известны как «установленные законом минимальные процедуры». Ваш работодатель должен следовать этой процедуре, иначе увольнение может быть признано «автоматически несправедливым».

Дисциплинарная процедура:

1. Вы должны получить письменное заявление с изложением причины (например, поведение), побудившей работодателя рассмотреть дисциплинарные меры. Ваш работодатель должен провести расследование там, где это уместно.
2. Работодатель должен пригласить вас на встречу для обсуждения вопросов. Вы имеете законное право пригласить на встречу с вами коллегу по работе или профсоюзного работника. Вам

должно быть предоставлено разумное время для подготовки и для того, чтобы найти себе представителя. Вы также должны получить копии всех доказательств, на которые ссылается работодатель.

Либо на дисциплинарном собрании, либо вскоре после этого ваш работодатель должен сообщить вам свое решение. Они также должны подтвердить, что они сказали вам в письменной форме. Ваш работодатель должен уведомить вас о вашем праве обжаловать это решение.

3. Апелляционный процесс похож на дисциплинарную процедуру:

- Вы пишете письмо с указанием причин для апелляции
- Встреча, обычно проходит с более старшим менеджером, чем была на первом собрании - вы имеете право быть с сопровождающим на собрании
- Окончательное решение принимается и предоставляется вам в письменном виде.

КАК ПРОХОДИТ ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБЫ?

Жалоба - это претензия, которую вы предъявляете кому-то / чему-то на работе, например, оплата и условия труда, разногласия с коллегами, дискриминация, домогательства и т. д.

Как правило, вам не разрешат подавать жалобу в Трибунал по трудоустройству, пока вы не пройдете через процедуру рассмотрения жалоб.

Процедура рассмотрения жалоб обычно проходит так:

1. Вы должны изложить свою претензию в письменной форме своему работодателю.
2. Ваш работодатель должен пригласить вас на встречу, чтобы обсудить проблему. Ваша жалоба должна рассматриваться честно и непредвзято. Вы имеете законное право пригласить коллегу по работе или представителя профсоюза на встречу с вами.
3. Если вы не удовлетворены решением или считаете, что приведенная процедура была ошибочной, вы имеете право на апелляцию. Обычно это рассматривается на более высоком уровне управления. Апелляционное слушание похоже на первоначальное собрание, и вы, как и раньше, имеете право на сопровождающего.

ГДЕ ПОЛУЧИТЬ ПОМОЩЬ

- **Ирландский конгресс профсоюзов - Группа поддержки трудящихся-мигрантов** (Irish Congress of Trade Unions – Migrant Workers Support Unit). Если у вас возникают проблемы на работе, у вас есть какие-либо вопросы о ваших правах или для получения дополнительной информации о вступлении в профсоюз. **Т. 028 90247940**, или kevin.doherty@ictuni.org
- **Комиссия по вопросам равенства** (Equality Commission Northern Ireland) – Оплакивания за дискриминация и тормоз. **Т. 028 90500600**, или information@equalityni.org
- **Агентство по трудовым отношениям** (Labour Relations Agency) – Консультации по трудоустройству. **Т. 03300 552 220**, или info@lra.org.uk
- **Руководство по охране труда и технике безопасности СИ** (Health and Safety Executive NI) – Ответственно за обеспечение и соблюдение стандартов безопасности и гигиены труда.
Т. 0800 0320 121, или mail@hseni.gov.uk
- **Инспекция Агентства по трудоустройству** (Employment Agency Inspectorate at Department for the Economy)(Департамент экономики) - Отвечает за регулирование частного сектора найма (работники от агентства).
Т. 028 9025 7554, или eai@economy-ni.gov.uk
- **НМ Доходы и таможня** (HM Revenue and Customs) – Отвечает за соблюдение прожиточного минимума и минимальной заработной платы. **Т. 0300 123 110**, или www.gov.uk/government/publications/pay-and-work-rights-complaints
- **Сельскохозяйственный совет по заработной плате** (Agricultural Wages Board) – Отвечает за жалобы на рабочую среду, оплату труда или отпускные для сельскохозяйственных работников. **Т. 028 9052 4012** или **028 9052 4600**, или farmpolicybranch@daera-ni.gov.uk
- **Управление по борьбе с злоупотреблением трудовыми кадрами** (Gangmasters and Labour Abuse Authority) – отвечает за регулирование деятельности агентств по трудоустройству, поставщиков труда и бригадиров, которые предоставляют работников для сельского хозяйства, садоводства, сбора моллюсков и любых связанных с ними отраслей переработки и упаковки. **Т.0345 602 5020**, или licensing@gla.gsi.gov.uk
- **Управление промышленных трибуналов и Трибунал по вопросам справедливой занятости** (Office of the Industrial Tribunals and the Fair Employment Tribunal) – независимые судебные органы в Северной Ирландии, которые рассматривают и определяют претензии по вопросам занятости и жалобы на дискриминацию.
www.employmenttribunalsni.co.uk/



STRONGER TOGETHER

CONGRESS

Northern Ireland Committee
Irish Congress of Trade Unions

Проект, поддерживаемый Программой «Мир IV» Европейского Союза, управляемый
Специальным органом программ ЕС (SEUPB)

Peace



Northern Ireland - Ireland

European Regional Development Fund