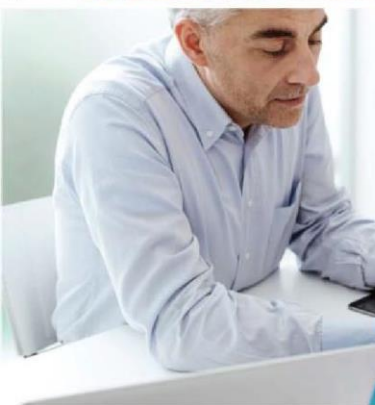


WRRC

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Комиссия по Трудовым Отношениям



**Пояснения к
Трудовому Праву**



Разъяснение Закона о занятости

С тех пор как мы в сентябре 2018 года опубликовали разъяснение Закона о занятости, произошли некоторые изменения в законодательстве о занятости. Ниже вы найдете последние изменения.

Трудоустройство

Правило пяти дней

В течение пяти дней после начала работы все сотрудники должны получить письменное заявление о следующих основных условиях трудоустройства:

1. полные имена работодателя и работника
2. адрес работодателя
3. ожидаемая продолжительность контракта в случае временного контракта или точная дата окончания по срочному контракту
4. ставка оплаты или методика расчёта заработной платы работника
5. количество рабочих часов, которое работодатель обоснованно ожидает от работника за обычный рабочий день и за обычную рабочую неделю

Всё это, также как и полное письменное заявление об условиях работы, должно быть предоставлено в течение двух месяцев после начала работы.

Национальная минимальная заработная плата

Оплата/Зарботная плата

В соответствии с новым Законом занятости 2019. года, ставки заработной платы для работников моложе 18 лет и тех кто старше 18 лет, были упрощены. Ставки будут основываться исключительно на возрасте работников. Ставки оплаты стажерам были отменены.

Приказ о секторной занятости

Приказ о секторной занятости [A Sectoral Employment Order (SEO)] , устанавливающий юридически обязательные ставки заработной платы и условия для Электромонтажного сектора, вступил в силу 1 сентября

Рабочие часы

Нулевые Часы

В Закон об организации рабочего времени [The Organisation of Working Time Act 1997 (OWTA)] были внесены поправки запрещающие контракты с нулевыми часами, за исключением следующих обстоятельств:

- в случаях выполнения временных работ
- в случаях где выполнения работы происходит в чрезвычайных обстоятельствах в случаях где краткосрочные работы по оказанию помощи используются для покрытия повседневного отсутствия работодателя

Минимальная оплата при определенных обстоятельствах

Новая минимальная оплата будет применена в случаях, когда сотрудник работающий по контракту с нулевыми часами вызывается на работу, но при этом не получает ожидаемые рабочие часы.

Минимальный размер оплаты рассчитывается в три раза больше чем минимальная часовая заработная плата по стране. Или в три раза больше чем минимальная часовая ставка установленная в Приказе о регулировании занятости (если минимальный размер существует для данного сектора и до тех пор, пока он остается в силе).

На данный момент уже существующий способ оплаты (не менее 25% контрактных часов или 15 часов) продолжает применяться в целом.

Помещения в группу часов

Сотрудники, у которых трудовой договор или заявление об условиях работы не отражают реальности выработанных часов, имеют право требовать помещения их в группу часов, которая лучше отражает часы, выработанные ими в течение 12-месячного отчетного периода.

Группы часов разделены следующим образом:

Группа	От	Отправлено
A	3 часов	6 часов
B	6 часов	11 часов
C	11 часов	16 часов
D	16 часов	21 часов
E	21 часов	26 часов
F	26 часов	31 часов
G	31 часов	36 часов
H	36 часов и более	

Если вы являетесь сотрудником прежде, чем сделать этот запрос вы обязаны отработать на своего работодателя не менее года

Ежегодный отпуск и отпуск по болезни

С первого дня работники имеют право на отпуск, даже если они находятся в отпуске по болезни, вне зависимости от того работают ли они неполный или полный рабочий день. Если работник находится в отпуске по болезни в конце отпускного периода

, ежегодный отпуск, который он заработал и не смог взять, переносится и может быть использован в течение следующих 15 месяцев.

Отпуск по уходу за ребёнком

Отпуск по уходу за ребёнком и преждевременные роды Матери недоношенных детей, родившихся более чем за две недели до срока родов, имеют право продлить свой отпуск по уходу за ребёнком на разницу между датой рождения и датой, когда должен был начаться отпуск. Обычно отпуск по уходу за ребёнком начинается не позднее, чем за две недели до установленного срока родов.

Отцовский отпуск

Отпуск по отцовству продолжительностью в две недели предоставляется родителю в течение 26 недель после рождения его ребёнка. Выплату пособия по отцовству осуществляет Департамент занятости и социальной защиты.

Родительский отпуск

Максимальный период отпуска по уходу за ребенком увеличен с 18 до 22 недель с 1 сентября 2019 года, и снова будет увеличен до 26 недель с 1 сентября 2020 года. Возраст ребёнка, по уходу за которым предоставляется отпуск увеличен с 8 до 12 лет. Для ребёнка с инвалидностью возрастной порог отпуска остается неизменным и доступен до 16 лет.

Посетите наш сайт **workplacerelations.ie** для получения более подробной информации или позвоните в нашу информационную службу по телефону 0818 80 80 90.

Подпишитесь на нас в Твиттере **@WRC_ie**

Опубликовано в сентябре 2019 г.

Октябрь, 2017

Содержани е

СТРАНИЦА

ВВЕДЕНИЕ	2
ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ	3
ИНСПЕКЦИОННАЯ СЛУЖБА WRC	4
ПОЛНОМОЧИЯ ИНСПЕКТОРОВ	4
ДОКУМЕНТАЦИЯ	5
СТАТУС ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ	7
РАБОТНИКИ ПО СРОЧНЫМ КОНТРАКТАМ/ ВРЕМЕННЫЕ РАБОТНИКИ ОТ АГЕНТСТВА	8
РАБОТНИКИ С НЕПОЛНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ	10
ТРУДОУСТРОЙСТВО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ	10
ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНОСТРАНЦЕВ	13
ПИСЬМЕННЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА	16
<i>ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА</i>	18
ВЫХОДНЫЕ, ПЕРЕРЫВЫ, ОТПУСК	19
ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК	21
<i>РАВНОПРАВИЕ</i>	22
СПЕЦИАЛЬНЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ	23
УВОЛЬНЕНИЕ	24
<i>СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА</i>	25
СВОДЫ ПРАВИЛ И ПРОЧИЕ ТРЕБОВАНИЯ	26

ПРИМЕНЕНИЕ ПРАВ	27
ПРИЛОЖЕНИЕ I: ОРГАНИЗАЦИИ, СОДЕЙСТВУЮЩИЕ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ	30
ПРИЛОЖЕНИЕ II: ПОЛЕЗНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	33

Введение

Одной из ключевых целей Комиссии по Трудовым Отношениям (WRC) является предоставление важной информации по широкому спектру трудового законодательства для работников и работодателей по телефону, письменно, на своей интернет-странице и посредством постоянных программ общественного осведомления. Комиссия WRC так же предоставляет множество разъяснительных буклетов с доступным Руководством по Трудовым Правам, Трудовым Кодексом и Законом о Равноправии.

Цель данной публикации состоит в помощи работодателям, для исполнения своих обязательств по трудовому законодательству. При организации или ведении бизнеса с участием оплачиваемых работников, работодатели должны знать ряд базовых положений трудового законодательства Ирландии.

Данный сводный справочник составлен Комиссией WRC. Более подробная информация по трудовым правам на сайте www.workplacerelations.ie или при обращении в Службу Информации и Работы с Клиентами Комиссии по телефону **Низкотарифная линия 0818 808090**.

Не является правовой интерпретацией законодательства.



Обязанности Работодателей

Работодатель обязан обеспечить получение своим работникам и определенных базовых трудовых прав.

Основные обязанности включают в себя:

- Трудоустраивать только тех работников, которые имеют разрешение на работу в Стране,
- Обеспечить работников письменными условиями труда,
- Предоставлять работникам письменное платежное извещение или «пэй-слип»,
- Выплачивать работникам не менее официальных минимальных ставок заработной платы,
- Соблюдать требования максимальной рабочей недели,
- Предоставлять перерывы и периоды отдыха в рабочее время,
- Предоставлять годовой отпуск с работы,

- Предоставлять минимальное уведомление перед увольнением,
- Вести документацию о своих работниках и их компенсационных выплатах.

Для получения более подробной информации загрузите Пособие по Трудоустройству, Трудовой Кодекс и Закон о Равноправии на сайте www.workplacerelations.ie.

Список Пособий, Брошюры Пояснительных Буклетов по специфическим областям трудового законодательства приведен в Приложении II.

Инспекционная Служба WRC

Инспекционная Служба WRC отвечает за мониторинг ряда трудовых прав в Ирландии. Инспекторы WRC справедливо и беспристрастно проводят инспекции по всей Стране. Эти инспекции инициируются в результате получения жалоб о нарушении трудовых прав, проводятся как целевые инспекционные программы и как рутинные инспекционные проверки. При обнаружении доказательства неисполнения трудового законодательства главным приоритетом инспектора является исправление ситуации. В некоторых случаях может требоваться постановка вопроса о соответствии с/или уведомлениями о фиксированной выплате и/или инициация иска против работодателя.

Полномочия Инспекторов

Инспекторы WRC по законодательству обладают следующими общими правами:

- Прийти на любое место работы в приемлемое время,
- Потребовать предоставления записей,
- Проинспектировать записи,
- Брать копии, удалять и оставлять записи,

- Опрашивать и требовать информацию у любого лица, относящегося к делу.

Список записей, обязательных для предоставления Инспекторам WRC, приведен в Разделе «Документация» на странице 5.

Связь с Инспекционной Службой WRC

Телефон:(059)9178800

Низкотарифная линия:0818220100



Документация

У работодателей должен быть следующий список стандартных записей, к которым Инспектор WRC потребует доступ во время проведения инспекции: -

1. Заполненная анкета, отправленная с инспекционным уведомлением, или такая же информация в аналогичном формате.

2. Регистрационный номер работодателя в Налоговой Инспекции.
3. Список всех работников с указанием полного имени, адреса и номера ППСкаждого работника (с полной или неполной занятостью).
4. Условия трудоустройства в письменной форме для каждого работника.
5. Данные об оплате труда (включая До и После Налога, Ставка в час, Переработка, Отчисления, Сменная работа и прочие Вознаграждения и Выплаты, Комиссионные и Бонусы, Оплата Расходов и т.д.).
6. Свидетельство предоставления работодателем платежных уведомлений работникам.

7. Классификация ставок зарплаты работников.
8. Даты трудоустройства и увольнения, если требуется.
9. Рабочее время каждого работника (включая время начала и окончания работы).
10. Реестр несовершеннолетних работников.
11. Описание питания и/или размещения, если предоставляется работникам.
12. Оплачиваемый Отпуск и Государственные нерабочие дни, предоставляемые каждому работнику.
13. Для работников из стран не членов ЕЭЗ, разрешения на работу или свидетельство, что они не требуются.
14. Любая необходимая информация для демонстрации соблюдения трудового законодательства.

В зависимости от инспектируемого сектора/бизнеса может понадобиться наличие дополнительных записей. Существует минимальный срок хранения данных записей (обычно три года).

¹ЕЭЗ(Европейская Экономическая Зона)состоит из государств - членов Европейского Союза, включая Исландию, Норвегию и Лихтенштейн.

6

Статус Занятости Работников

Работодатели нанимают лиц либо по **договору найма** или по **договору оказания услуг**. Только принятое на работу по договору найма лицо считается работником, и поэтому полностью защищенным трудовым законодательством; независимый подрядчик или самозанятое лицо заключает контракт на оказание услуг со стороны, для которой выполняется работа.

Различие между договором найма с одной стороны и контрактом на предоставление услуг с другой иногда неясно, но тип контракта, по которому нанимается лицо, может иметь серьезные последствия, как для работодателя, так и для работника, в таких случаях, как исполнение законодательства в защиту занятости, юридическая ответственность за ущерб, причиненный представителям общественности, налогообложение и соцзащита.

Для получения более подробной информации см.

Свод Правил для Определения Трудоустройства или Статус Самозанятости, которые можно загрузить на сайте www.revenue.ie.

При необходимости более детальной информации по страховой возможности трудоустройства и самозанятости обращаться:

Отдел Трудоустройства и Социальной
Защиты(Scope)

ПервыйЭтаж
GandonHouse
AmiensStreet Dublin1.
Телефон:(01)6732585
Эл. почта:scope@welfare.ie

Работники по Срочным Контрактам/ Временные Работники от Агентства

В зависимости от требований бизнеса, компании могут трудоустраивать внештатных работников, работников по срочным контрактам или временных работников от агентства.

Работники по Срочным Контрактам: Это те, кто нанят по контракту со специальным указанием даты его начала и завершения, или кто нанят для выполнения специальной задачи или проекта, или те, продолжительность чьих контрактов зависит от такого обстоятельства, как наличие непрерывного финансирования из внешнего источника.

Условия трудоустройства и все законодательство по защите труда для работников по срочным контрактам не могут быть менее предпочтительными, чем для равноценных постоянных работников, кроме того, что относится к несправедливому увольнению в определенных обстоятельствах, которое применяется к срочным работникам так же, как оно применяется к постоянным работникам. Менее предпочтительное отношение к работникам по срочным контрактам, чем к постоянным работникам, может быть, только если такое обращение можно оценить по объективным причинам.

Сотрудники не могут оставаться на нескольких срочных контрактах на неопределенный срок. Если работник, чья занятость началась до 14 июля 2003 года, набирает три года непрерывного стажа в качестве работника по срочным контрактам, и когда контракт этого работника возобновляется 14 июля 2003 года или после этой даты, работнику может быть предложен только один дополнительный срочный контракт. Такое срочное продление не может быть более чем на один год. После

этого, если работодатель желает, чтобы работник продолжал работать, дальнейший контракт с ним должен заключаться на неопределенный срок.

Если работник начал работу на основе срочного договора 14 июля 2003 года или после этой даты, и имел два или более срочных контракта, то общая продолжительность контрактов не должна превышать четырех лет. После этого, если работодатель желает, чтобы работник продолжал контракт должен заключаться на неопределенный срок.

Временные Работники от Агентства: Работником от агентства является физическое лицо, нанятое агентством по трудоустройству по трудовому договору, по условиям которого оно может назначаться на работу и контролироваться другими лицами, помимо агентства по трудоустройству.

Закон предусматривает равное отношение всех временных работников от агентства и работников, нанятых непосредственно работодателем относительно:

- Оплаты
- Рабочего времени
- Отпуска,
- Перерывов во время рабочего дня
- Ночной работы,
- Переработки
- Годового отпуска или
- Официальных выходных

Временные работники от агентства, так же, как и собственные работники нанимателя должны иметь равноценный доступ к таким средствам, как детский сад, столовая или аналогичные социальные условия или транспортные услуги.

При появлении у нанимателя работников от агентства вакантной должности для трудоустройства наниматель, при информировании своих штатных работников, должен сообщать всем работникам от агентства, которые у него трудятся, о такой вакансии, чтобы у них была возможность претендовать на эту должность.

Агентство по трудоустройству не может взимать плату с гражданина за осуществление любых действий по его трудоустройству.

Временные Работники

Временный работник это тот, кто работает на несколько часов меньше, чем равноценный штатный работник, выполняющий такую же работу.

Отношение к временному работнику не может быть менее предпочтительным в сравнении со штатным работником в части любого условия трудоустройства и все законодательство по защите труда применяется к временным работникам так же, как оно применяется к штатным работникам. Менее предпочтительное отношение к временным работникам, чем к постоянным работникам, может быть, только если такое обращение можно оценить по объективным причинам.

Трудоустройство несовершеннолетних

Закон о защите несовершеннолетних, 1996 г. разработан для защиты здоровья молодых работников и для того, чтобы трудоустройство во время учебного года не подвергало риску образование. Закон устанавливает минимальный

возрастной предел для трудоустройства, интервалы отдыха и максимальное рабочее время, запрещая трудоустройство несовершеннолетних в позднее ночное время. Также, работодатели обязаны вести специальные записи для работников моложе 18 лет. Этот Закон запрещает трудоустройство лиц младше 16 лет, однако тем, кому 14 и 15 лет могут быть приняты на работу:

- во время школьных каникул,
- временно в течение учебного года,
- при утвержденной учебной программе или программе получения рабочего опыта, если работа не угрожает их безопасности, здоровью или развитию.



Дети (т.е. младше 16 лет) могут наниматься на культурную, артистическую, спортивную или рекламную работу, которая не представляет вреда для их безопасности, здоровья или развития и не влияет на посещение школы, профессиональное обучение, учебные программы или способность получения пользы от предоставляемой информации. Для это требуется получение разрешения в форме **лицензии**, выдаваемой Министерством Труда, Предпринимательства и Инноваций.

Лицензируются обычно такие типы деятельности, как телевизионная реклама, фильмы или театральные представления, где требуется присутствие ребенка. Такая лицензия устанавливает условия, по которым может быть

трудоустроен ребенок. Это общие условия контакта с родителями, мероприятия по надзору и образованию, а также максимальное рабочее время и минимальное время отдыха для каждой возрастной группы. Для получения лицензии работодатель должен обратиться с письменным заявлением, как минимум за 21 день до начала трудоустройства.



Место подачи заявлений:

**Отдел Лицензирования Трудоустройства
Несовершеннолетних,
Комиссия по Трудовым Отношениям
O'Brien Road, г. Карлоу.
Телефон (059) 9178800**

На интернет странице www.workplacerelations.ie можно загрузить следующую информацию:

- Закон о защите молодежи (Трудоустройство) 1996 г.
- Форма Заявления,
- Закон о защите молодежи (Трудоустройство) 1996 г.
- Примечание о трудоустройстве ребенка по лицензии,
согласно Разделу 3(2) Театральная Лицензия,
- Закон о защите молодежи (Трудоустройство) 1996 г.
- Примечание о трудоустройстве ребенка по лицензии,
согласно Разделу
3(2) Телевизионная/Кинематографическая Лицензия.

Трудоустройство иностранцев

Легально работающие в Ирландии иностранцы наделены всеми трудовыми правами, точно так же, как и ирландский работник.

Для трудоустройства в Ирландии работники из стран, не являющихся членами ЕЭЗ, кроме перечисленных ниже случаев, должны иметь разрешение на работу (ЕЭЗ состоит из государств-членов Европейского Союза, вместе с Исландией, Норвегией и Лихтенштейном). Следует помнить, что согласно Закону о Рабочих Разрешениях, трудоустройство без соответствующего разрешения на работу или иного разрешения работать, как для работника, так и для работодателя является нарушением закона. Держатели рабочего разрешения могут работать только на работодателя, указанного в этом разрешении.



Если держатель рабочего разрешения по каким-либо причинам прекращает трудоустройство у указанного в нем работодателя в течение срока действия этого разрешения, то

оригинал разрешения на работу с заверенной копией должен

быть сразу возвращен в Министерство Труда, Предпринимательства и Инноваций.

Граждане стран, не являющихся членами ЕЭЗ, которым не требуется Разрешение на Работу, имеющие следующие разрешения:

- Разрешение на проживание в качестве супруга или иждивенца гражданина Ирландии/страны ЕЭЗ,
- Разрешение на проживание, как родителя гражданина Ирландии,
- Разрешение на временное проживания в Стране на гуманитарных основаниях, находясь в процессе получения Убежища,
- Разрешение Министерства Юстиции и Равенства на проживание и трудоустройство в Стране,
- Разрешение на проживание в Стране в качестве зарегистрированного студента, которому разрешено работать 20 часов в учебное время и 40 часов в периоды праздников,
- Разрешение проживания в Стране по условиям Закона о Дипломатических Отношениях и Иммунитете 1967 года, кто назначен выполнять Миссию страны с которой заключено Правительственное Соглашение о Работающих Иждивенцах,
- Граждане Швейцарии: согласно условиям Закона о Европейских Сообществах и Конфедерации Швейцарии от 2001 года, который вступил в действие 1 июня, 2002 года, работники между Швейцарией и Ирландией имеют право свободного перемещения без необходимости Рабочих Разрешений.

Примечание:

Владение номером PPS(Служба Государственного Обеспечения) не дает автоматически права работать в Стране.

Контактная информация

Отдел Рабочих Разрешений
Министерство Труда, Предпринимательства
и Инноваций
DavittHouse
65aAdelaideRoad
Дублин2

Номер низкотарифного телефона:0818808090*

*Просьба принять во внимание, что за использование номеров 0818 (низкотарифных) у разных телефонных провайдеров тарифные ставки могут меняться.

Телефонные запросы в Колл-центр Рабочих Разрешений обрабатываются Комиссией по Трудовым Отношениям.

Информацию по Трудовому Разрешению и требованиям для подачи заявления можно также получить на интернет сайте www.dbei.ie. Текущий статус заявления на получение трудового разрешения можно проверить при помощи сервиса Онлайн Проверки Состояния на этом же сайте.

Командируемый Работник: Это работник, который в определенный период осуществляет свою работу в СтранеЧлене ЕС, не являющейся Страной, где он/она обычно работает. Директива Европейского Союза о Командированных Работниках требует от каждой СтраныЧлена обеспечить, чтобы командированный

работник на ее территории был наделен всеми трудовыми правами, которые имеют работники Страны-Члена.

Для всех работников, командируемых в Ирландию из другой Страны-Члена, требуется Форма Декларация. Эту форму, а также почтовый или электронный адрес для ее подачи можно найти на сайте www.workplacelrelations.ie



Письменные Условия Трудоустройства

Хотя необязательно, чтобы контракт на работу был полностью в письменной форме, определенные условия найма должны быть указаны письменно в течение двух месяцев после начала работы. Обычно они включают в себя метод расчета заработной платы и оплату больничного листа. (Для работников по срочным договорам он также должен включать в себя условия увольнения). В Законе о Трудоустройстве (Информация) 19942014 гг. предусматривается, что работодатель должен предоставить своим работникам письменную информацию о сроках и условиях трудоустройства в течение двух месяцев после начала работы.



Эта информация должна включать:

- Полные имена работодателя и работника,
- Адрес работодателя,
- Местороботы, а если нет основного места работы, указание на то, что работник должен и имеет право работать в разных местах,
- Наименование работы и описание работы,
- Дата начала занятости,
- В случае временного контракта, ожидаемая длительность занятости,
- Если контракт зафиксирован на определенное время, дата завершения контракта,
- Ставка оплаты и метод калькуляции,
- Право на письменную выписку о средней почасовой ставке оплаты за любой отчетный период по запросу,
- Условия оплаты: еженедельная, ежемесячная или другая форма оплаты,
- Условия, связанные с часами работы, включая сверхурочные,
- Условия, связанные с оплачиваемым отпуском (помимо оплачиваемого больничного),
- Условия, связанные с неспособностью из-за болезни или травмы,

- Условия, связанные с пенсиями и пенсионными схемами,
- Периоды заблаговременного уведомления или метод определения периода уведомления,
- Ссылки на какие-либо коллективные договоры, которые влияют на условия трудоустройства.

Продажа Предприятий: Положения Европейского Союза (Защита Работников при Продаже Предприятий) от 2003 года предусматривают, что в случае продажи бизнеса или части бизнеса трудовые права и обязанности первоначального работодателя передаются новому работодателю. Новый работодатель должен соблюдать условия, согласованные в любом коллективном договоре, также, как и первоначальный работодатель.

18

Заработная Плата

Национальная Минимальная Заработная Плата: Опытные евро работники в Ирландии имеют право на минимальную почасовую оплату труда. Однако есть некоторые исключения при выплате минимальной заработной платы, в том числе для близких родственников, лиц в возрасте до 18 лет и стажеров или учеников.

Официальные минимальные ставки оплаты для отдельных отраслей или секторов так же могут быть установлены в Указах по Трудовому Урегулированию (EROs), Зарегистрированных Трудовых Договорах (REAs) и Отраслевых Трудовых Указах (SEOs).

21

Подробная информация о существующих минимальных ставках в соответствии с Национальными Законами о Минимальной Зарботной Плате и EROs, REAs и SEOs доступна на сайте www.workplacerelations.ie.

Расчетные Листки: При каждом получении зарплаты работники имеют право на выдачу расчетного листа.

В расчетном листке должна быть отражена валовая заработная плата (перед вычетами) списанием и размером каждого вычета.

Вычеты: Работодателю разрешается делать следующие вычеты из заработной платы работника:

- Любой вычет, требуемый или утвержденный законом (например, PAYE или PRSI),
- Любой вычет, установленный согласно условиям трудового договора работника (например, пенсионные взносы или определенные кассовые недостачи),
- Любой вычет, заранее согласованный с работником письменно (например, медицинское страхование, абонемент в спортивный клуб или клуб по интересам).

Выходные, Перерывы, Отпуск

Работодатели должны обеспечить работников надлежащим отдыхом. В Законе об Организации Рабочего Времени от 1997 года устанавливаются правила, регламентирующие максимальное количество рабочих часов, ежедневных и еженедельных перерывов на отдых, ежегодных отпусков и праздничных дней.

Максимальная Рабочая Неделя: Максимальное количество рабочих часов в неделю составляет в среднем 48 часов. Такая средняя рабочая неделя должна быть

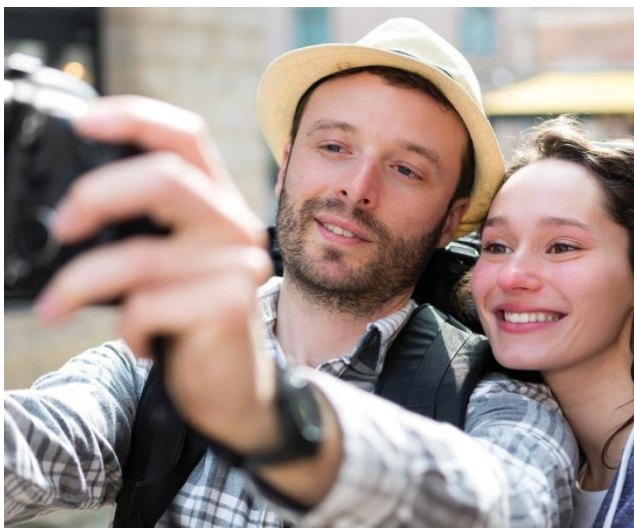
рассчитана по четырехмесячному периоду. Однако, этот средний период имеет исключения.

Перерывы: Работники имеют следующие права:

- 11 часов непрерывного отдыха в течение 24 часов,
- Один 24-часовой период отдыха в неделю, которому предшествует ежедневный период отдыха (11 часов),
- 15-минутный перерыв после четырех с половиной часов работы,
- 30-минутный перерыв после шести часов работы.

Законного права на оплату перерывов не существует.

Воскресная Работа: Если она не включена в тарифную ставку, работники, как правило, имеют право на надбавку или оплачиваемый выходной вместо нее. В некоторых отраслях Зарегистрированные Трудовые Договоры (REAs), Указы по Трудовому Урегулированию (EROs) и Отраслевые Трудовые Указы (SEOs) могут предоставлять дополнительный отдых и / или воскресные выплаты (см. раздел «Специальные Отраслевые Соглашения»).



Отпуска Государственные Нерабочие Дни: Отпускные дни зарабатываются со дня начала занятости. Минимальный годовой отпуск составляет 4 оплачиваемых рабочих недели за отпускной год. Однако, ежегодный отпуск начисляется на основании времени, отработанного работником. Работники на условиях полной занятости зарабатывают одну неделю оплачиваемого отпуска за каждые три месяца работы. Сотрудники, отработавшие 1365 часов в каждый отпускной год, считаются отработавшими свои полные 4 недели ежегодного отпуска к этому моменту, кроме случаев, когда это происходит в отпускной год, в течение которого работник меняет работодателя.

Работники на условиях частичной занятости имеют право на ежегодный отпуск, состоящий из 8% отработанных часов, но не более 4 рабочих недель за отпускной год. Работники также имеют право на девять государственных нерабочих дней, в отношении которых работодатель может предложить следующие 4 варианта решения:

- оплачиваемый выходной в тот же день, или
- оплачиваемый выходной в течение месяца, или
- дополнительный день к оплачиваемому ежегодному отпуску, или
- дополнительную дневную плату.

Десять государственных нерабочих дней в Ирландии:

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НЕРАБОЧИЕ ДНИ
1-е января(Новый год)
День Святого Патрика(17-е марта)
Пасхальный Понедельник
Первый Понедельник Мая
Первый Понедельник Июня
Первый Понедельник Августа
Последний Понедельник Октября
Рождество(25-е декабря)
День Святого Стивена(26-е декабря)

Для того, чтобы работник на условиях неполной занятости имел право на получение компенсации за государственный нерабочий день, он/она должен отработать как минимум 40 часов в 5-недельный период, непосредственно предшествующий государственному нерабочему дню.

Оплата Государственного Нерабочего Дня: Если государственный нерабочий день приходится на день, в который работник обычно не работает, то работник имеет право на пятую часть своей обычной недельной заработной платы за этот день.

Оплачиваемый Отпуск

Работодатели обязаны разрешать работникам (которые соответствуют соответствующим квалификационным критериям, если таковые имеются) использовать законный оплачиваемый отпуск, такой как отпуск по беременности и родам, отпуск по охране здоровья и безопасности, отпуск по уходу за ребенком, отпуск в связи с усыновлением и отпуск по уходу. Существует специальное законодательство, устанавливающее правила для каждой категории, которое представлено на сайте www.workplacerelations.ie.

Равноправие

Закон о Равноправии в Сфере Занятости запрещает дискриминацию в таких профессиональных областях, как оплата труда, профессиональная подготовка, доступ к трудоустройству, получение опыта работы и повышение по службе, а также преследование и виктимизацию на производстве и публикацию дискриминационных объявлений.

Дискриминация запрещена там, где она касается пола, гражданского состояния, семейного положения, сексуальной ориентации, религиозных убеждений, возраста, инвалидности, расы, цвета кожи, национальности, этнического или национального происхождения и принадлежности к кочевым общинам.

Любое положение в коллективном договоре, Указе по Трудовому Урегулированию, Зарегистрированном Трудовом Договоре или Секторальном Трудовом Соглашении, которое дискриминирует любые из указанных выше оснований, может быть признано недействительным.

Незаконно прямо или косвенно дискриминировать в отношении трудовых пенсий по любому из оснований, изложенных выше.



Специальные Отраслевые Соглашения

Сотрудники в определенных отраслях попадают под конкретные соглашения касательно занятости, оплаты и условий труда работников в этих отраслях. К этим соглашениям относятся

- *Указы по Трудовому Урегулированию (EROs), составленные Министром Труда, Предпринимательства и Инноваций, после предложений Объединенного Комитета по Труду и принятые Судом по Трудовым Вопросам;*
- *Зарегистрированные Трудовые Договоры (REAs), предложенные классом, типом или группой работников, или профсоюзом и соответствующими работодателями или профсоюзом работодателей и зарегистрированные Судом по Трудовым Вопросам: и*

- *Отраслевые Трудовые Договоры (SEOs), составленные по Приказу Министра Труда, Предпринимательства и Инноваций, с рекомендациями, внесенными Судом по Трудовым Вопросам.*

Работодатели в отраслях, где применяются ERO, REA или SEO, по закону обязаны выплачивать ставки заработной платы и обеспечивать условия найма, предусмотренные этими указами и соглашениями.

Подробная информация о EROs, REA и SEOs в настоящее время доступна на сайте www.workplacerelations.ie.

Увольнение

Минимальное Уведомление: Закон о Минимальном Уведомлении с Условиями Трудоустройстве 1973–2005 гг. предусматривает, чтобы каждый работник, нанятый работодателем, как минимум 13 недель, имел право на получение минимального уведомления об увольнении перед тем, как работодатель сможет уволить его или ее. Этот период может составлять от одной до 8 недель, в зависимости от трудового стажа данного работодателя. Работодатель и работник могут согласиться на выплату вместо уведомления. Право минимального срока уведомления работника:

Трудовой Стаж	Минимальное уведомление
Тринадцать недель, но менее двух лет	Одна неделя
Два года, но менее 5 лет less than two years	Две недели
Пять лет, но менее десяти лет	Четыре недели
Десять лет, но менее пятнадцати лет	Шесть недель
Более пятнадцати лет	Восемь недель

Работник с трудовым стажем 13 недель обязан известить своего работодателя за неделю до увольнения по собственному желанию, кроме тех случаев,

когда трудовой договор

предусматривает более длительный период.

Трудовые контракты могут расторгаться различными способами, такими как увольнение, сокращение штата или банкротство. Работодатели должны быть знакомы с правилами, касающимися прекращения трудовых контрактов в любом из этих контекстов. Для оправдания увольнения работодатель должен показать, что это вызвано одной или несколькими из следующих причин:

- (a) способность выполнять работу, компетентность или квалификация необходимая для работы;
- (b) нарушение работником дисциплины;
- (c) сокращение ставки;
- (d) в случае если продолжение занятости противоречит другому правовому требованию;

- (e) прочие серьезные основания для увольнения.

Сокращение Штата

Сокращение штата происходит, когда рабочее место работника прекращает существование и работника не заменяют другим.

Согласно Схеме Выплат по Сокращению Штата все соответствующие этой категории работники имеют право на получение единовременной выплаты при сокращении. Обязательная выплата по сокращению штата составляет двухнедельную заработную плату за каждый год трудового стажа плюс оплата за одну неделю, с учетом преобладающего максимального предельного уровня валовой еженедельной оплаты, который составляет 600 евро в отношении увольнений, уведомленных и / или заявленных 1 января 2005 года или после этой даты.

Работник должен иметь не менее двух лет непрерывного стажа (104 недели), чтобы претендовать на установленную законом выплату по штатному сокращению. Работодатель,

увольняющий работника, должен надлежащим образом уведомить его в соответствии с продолжительностью трудового стажа, согласно Закону о Минимальных Уведомлениях и Положениях о Трудоустройстве 1973 – 2005гг. или трудового договора работника.

Уведомление о сокращении штата требуется только за две недели до увольнения и должно быть предоставлено в письменной форме. Это можно сделать либо с помощью Раздела А формы RP50 (см. ниже), либо путем письменного информирования работника о сокращении. Сотрудники не должны подписывать Раздел В формы RP50, пока они фактически не получают выплаты по штатному сокращению. Для получения дополнительной информации, в том числе о том, как рассчитать обязательную выплату по сокращению штата с помощью калькулятора выплат по сокращению штата, зайдите на сайт www.welfare.ie.

В Законе о Выплатах по Сокращению Штата 1967 - 2014 гг. предусматривается, что единовременная выплата по сокращению должна выплачиваться непосредственно работнику. Уставные льготы для работодателей применяются только в том случае, если увольнение по сокращению штата произошло до 1 января 2013 года. Информация для работодателей по заявлениям о льготах в Департамент по Вопросам Занятости и Социальной Защиты с использованием онлайн-ресурса (форма RP50) доступна на сайте www.welfare.ie.

Массовые Сокращения: В случаях, когда работодатели планируют массовые сокращения штата они обязаны предоставить представителям работников конкретную информацию о предполагаемых сокращениях и проконсультироваться с этими представителями, как минимум за 30 дней до увольнения, чтобы проверить,

можно ли избежать, уменьшить или смягчить последствия сокращения штата.

Сводь Правил Прочие Требования

На рабочих местах устанавливаются такие необходимые правила и процедуры, как дисциплина, правила предъявления претензий и обеспечения уважения человеческого достоинства на работе (включая издевательства и притеснения), и такие правила, как защита персональных данных и борьба с прогулами, которые считаются лучшими практиками. Их приоритет для работодателей зависит от типа бизнеса.

Ряд организаций, в том числе Комиссия по Трудовым Отношениям, Служба по Надзору за Охраной Труда и Технике Безопасности и Государственная Налоговая Служба разработали свод правил, которые могут быть полезны для работодателей. (см. Приложение II со списком полезных Правил, Брошюр, Пояснительных Буклетов и другой литературы).

Существует ряд других вопросов, которые также следует учитывать при найме людей на работу, такие как налоги и социальное обеспечение, пенсии, равенство, защита персональных данных и требования к здоровью и безопасности труда. (Список Организаций с контактными данными можно найти в Приложении I).

Применение прав

Жалобы в отношении предполагаемых нарушений законодательства о занятости и равноправии могут быть представлены в Комиссию по Трудовым Отношениям. Доступ к электронным жалобам Комиссии можно получить на сайте www.workplacerelations.ie. В зависимости от характера жалобы, этот вопрос будет передан для проверки или судебного рассмотрения.

Инспекция: Инспекторы Комиссии по Трудовым Отношениям уполномочены проводить проверки, экспертизы или расследования в целях мониторинга и обеспечения соблюдения трудового законодательства.

Если Инспектор определяет, что имело место нарушение определенных областей трудового законодательства (включая неуплату определенных денежных средств, причитающихся работнику в соответствии с трудовым законодательством) и соответствующий работодатель не устранил или отказывается устранить нарушения, то Инспектор может выдать Уведомление о несоблюдении норм, в котором указаны шаги, которые должен предпринять работодатель для обеспечения устранения нарушений. Если работодатель не подает апелляцию, не устраняет или отказывается устранить нарушения или изложить в письменной форме, как он или она предлагает устранить нарушения, изложенные в уведомлении, Комиссия по Трудовым Отношениям может инициировать судебное разбирательство в отношении работодателя.

В отношении определенного ряда несоответствующих действий работодателя Инспектор может предъявить фиксированное платежное уведомление. Если лицо, которому предъявлено уведомление, оплачивает указанную в нем сумму, дело не переходит в Суд. Однако, если лицо не выплачивает или отказывается выплатить сумму, дело может быть передано в Районный Суд, где ответчик может отстаивать свою позицию обычным способом.

Также, Министр Труда, Предпринимательства и Инноваций назначает Инспекторов WRC для исполнения Закона о Выдаче Разрешений на Работу 2003-2014 гг.

Судебное Разбирательство: Судебные Должностные Лица Комиссии по Трудовым Отношениям (WRC) по закону являются независимыми в процессе принятия решений, поскольку они занимаются рассмотрением жалоб, переданных им Генеральным Директором WRC.

Роль Судебного Должностного Лица заключается в проведении слушания, на котором обеим сторонам

предоставляется возможность быть выслушанными Судебным Должностным Лицом и представить какие-либо доказательства, имеющие отношение к жалобе. Слушания Комиссии по Трудовым Отношениям проводятся конфиденциально. Судебное Должностное Лицо не должно пытаться достичь примирения по делу в качестве посредника. Стороны могут сопровождаться и быть представлены на слушаниях работником профсоюза, должностным лицом органа, который, по мнению Судебного Должностного Лица, представляет интересы работодателей, практикующим барристером или практикующим адвокатом, или любым другим лицом, если это разрешено Судебным Должностным Лицом.

Затем Судебное Должностное Лицо выносит решение по вопросу и готовит письменное решение в отношении жалобы. Решение, о котором будет сообщено обеим сторонам, и которое будет опубликовано, должно

- (a) признать, была ли жалоба заявителя обоснована или не обоснована,
- (b) требовать от работодателя соблюдения соответствующего положения (ий),
- (c) требовать от работодателя компенсации, справедливой и достаточной в данных обстоятельствах.

Сторона-заявитель может обратиться в Суд по Трудовым Вопросам после решения Судебного Должностного Лица.

Посредничество: Комиссия по Трудовым Отношениям (WRC) может в некоторых случаях предлагать посреднические услуги для содействия разрешению жалоб / споров на ранней стадии и без применения судебного разбирательства. Жалобы / споры могут быть переданы для посредничества только с соглашения обеих сторон в жалобе / споре.

Посредничество нацелено на поиск решения путем соглашения между сторонами, а не путем расследования, судебного разбирательства или формального решения. При желании каждой из сторон Сотрудник Службы Посредничества позволяет сторонам разобраться в своем трудовом соглашении на ясной и информативной основе. Процесс является добровольным и любая сторона может прекратить его на любом этапе.

Посредничество может принимать форму телефонных переговоров между сторонами, личные встречи / совещания или другие средства, которые будут уместны, по мнению Работника Службы Посредничества.

Это решение является обязательным для сторон, а его нарушение может стать основанием для судебного разбирательства в любом суде соответствующей юрисдикции.



Приложение I:

Организации, которые могут оказать содействие в вопросах Трудоустройства

Организация	Функции	Контакты
-------------	---------	----------

Комиссия по Трудовым Отношениям	Предоставление информации, рассмотрение жалоб и судебные разбирательства, посредничество, примирение, молодежь и лицензирование агентств	Низкотарифный номер 0818-808090 Интернет сайт www.workplacerelations.ie
Департамент Труда, Предпринимательства и Инноваций	Выдача разрешений на работу	Низкотарифный номер 0818-808090 www.dbei.ie
Суд по Трудовым Вопросам	Апелляции на судебные решения и уведомления о несоответствии	Низкотарифный номер 0818-220228 или 01-6136666 www.workplacerelations.ie
Центр Гражданской Информации	Информация о государственных услугах и правах	www.citizensinformation.ie
Управление Регистрации Компаний	Располагает информацией о компаниях, объединяет компании и применяет Закон о Компаниях	01-8045200 www.cro.ie
Уполномоченный по защите Персональных Данных	Защищает право на неприкосновенность частной жизни в соответствии с Законом о защите Данных и предоставляет информацию о	Низкотарифный номер 0818-252231 www.dataprotection.ie

правах отдельных лиц и организаций.

**Департамент по
Вопросам
Занятости и
Социальной
Защиты**

Отвечает за формирование гуманного общества за счет обеспечения доступа к материальной помощи другим услугам, способствующих содействию социальной интеграции и поддержке семей.

Низкотарифный номер 0818-800699
(Выплаты по сокращению штатов)
www.welfare.ie

Организация	Функции	Контакты
Департамент по Вопросам Занятости и Соцзащиты (Scope)	Выносит решения и предоставляет информацию о страховании занятости в соответствии с законом.	01-6732585 Адрес электронной почты:scope@welfare.ie www.welfare.ie
Служба по Надзору за Охраной Труда и Техникой Безопасности Управление по Правам Человека и Равенству	Отвечает за обеспечение безопасности, здоровья и санитарных условий на рабочем месте. Обеспечивает защиту и равноправие на рабочем месте	Низкотарифный номер 0818-289389 Адрес электронной почты:wcu@hsa.ie www.hsa.ie Низкотарифный номер 0818-245545 или01-8589601 Адрес электронной почты:info@ihrec.ie
Государственная Налоговая Служба	Оценка и сбор налогов	www.ihrec.ieСм. местный контактный номер наwww.revenue.ie
Управление Личной Безопасности	Отвечает за лицензирование и регулирование частной индустрии безопасности в Ирландии	062-31588 Адрес электронной почты:info@psa.gov.ie www.psa.gov.ie

Управление Пенсионного Обеспечения	Контролирует Закон о Пенсиях, защищает интересы участников пенсионных схем предприятий и плательщиков PRS А; и содействует пенсионному обеспечению	Низкотарифный номер 0818656565 или 01-6131900 www.pensionsauthority.ie
---	--	---

33 Существует ряд представительных органов работодателей и профсоюзов, которые предоставляют информацию, консультации и правозащиту в области трудового законодательства и в вопросах равенства:

Ирландский Конгресс Профсоюзов Тел: 01-8897777
www.ictu.ie

Ирландская Конференция Предпринимателей и Работодателей Тел: 01-6051500
www.ibec.ie

Ассоциация Малых Фирм
Тел: 01-6051500
www.sfa.ie

Ассоциация Малых и Средних Предприятий Ирландии
Тел: 01-6622755
www.isme.ie

Центр по Правам Мигрантов в
Ирландии Тел:01-8897570 www.mrci.ie

Приложение II:

Полезные Публикации

- Справочник Комиссии по Трудовым Отношениям.
- Справочник по Вопросам Занятости, Трудового Права и Равноправия
- Справочник для Работодателей по Инспекторам WRC
- Свод Правил Государственной Налоговой Инспекции для разграничения статуса Занятости по Найму и Индивидуальной Трудовой деятельности Граждан
- Информация об Отпусках и Праздничных днях согласно Закону об Организации Рабочего Времени, 1997 год: Пояснительная Брошюра
- Закон об Организации Рабочего Времени, 1997 год: Пояснительная Брошюра для Работодателей и Работников
- Закон об Организации Рабочего Времени, 1997 год Надбавки за Работу в Воскресенье / Информирование / Нулевые Часы: Пояснительная Брошюра для Работодателей и Работников
- Закон об Организации Рабочего Времени, 1997 год. Свод Правил о Периодах Компенсационного Отдыха: Пояснительная Брошюра
- Закон об Организации Рабочего Времени, 1997 год. Свод Правил о Воскресной Работе в Розничной Торговле

- Свод Правил о защите лиц, работающих в жилищах других людей: Пояснительная брошюра
- Свод правил службы по надзору за охраной труда и техникой безопасности для пресечения жестокого обращения на рабочем месте
- Закон о выплате заработной платы: Пояснительная брошюра для работодателей и работников
- Подробный справочник к закону о минимальной заработной плате, 2000 г.
- Закон об условиях трудоустройства, 1994-2001 гг.: Пояснительная брошюра для работодателей и работников
- Справочник законов о промышленных отношениях, 1990 г.
- Справочник по закону о работниках (предоставление информации и консультаций), 2006 г.
- Закон о защите работников (срочные трудовые договоры), 2003 г.: Пояснительная брошюра для работодателей и работников.
- Закон о защите работников (неполная занятость), 2001 г.: Пояснительная брошюра для работодателей и работников
- Закон о защите трудоустройства молодежи, 1996 г.: Пояснительная брошюра для работодателей и работников
- Закон о защите трудоустройства молодежи, 1996 г. Краткое изложение основных правил найма на работу людей в возрасте до 18 лет

- Свод Правил, касающихся трудоустройства молодых людей в Лицензированных Помещениях
- Справочник о схемах Выплат по Сокращению Штата
- Закон о Минимальном Уведомлении и Условиях Найма, 1973 – 2001гг.: Пояснительная Брошюра для Работодателей и Работников
- Закон об Отпуске по Уходу, 2001 г.: Пояснительная Брошюра для Работодателей и Работников
- Регламент Европейского Союза (Защита Работников при Продаже Предприятия), 2003 г.: Пояснительная Брошюра для Работников и Работодателей
- Процедуры Спора по вопросам Свода Правил
- Справочник по схеме выплат при Банкротстве: Разъяснительный Буклет

Многие из представленных выше публикаций можно загрузить на сайте www.workplacerelations.ie.





An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Комиссия по Трудовым Отношениям

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Комиссия по Трудовым Отношениям (WRC)

O'Brien Road, г. Карлоу

Телефон: (059) 9178800

www.workplacerelations.ie

Служба Информации

Тел.: (059) 9178990 – низкотарифный: 0818808090

Инспекционная Служба

Тел.: (059) 9178800 – низкотарифный: 0818220100

Судебная Служба

Тел.: (01) 6133380

Посредническая Служба

Тел.: (01) 6136700 – низкотарифный: 0818220227

Служба содействия по примирению и урегулированию споров

Тел.: (01) 6136700 – низкотарифный: 0818220227

Консультационная Служба

Тел.: (01) 6136700

Лицензирование

(Трудоустройство Несовершеннолетних и Агентства)

Тел.: (059) 9178800

Просьба принять во внимание, что за использование номеров 0818 (низкотарифных) у разных телефонных провайдеров тарифные ставки могут меняться.



The logo for the WRC (Wurdaireacht Rialaithe) features the letters 'WRC' in a bold, sans-serif font. The 'W' is dark blue with a green vertical stripe on its left side. The 'R' and 'C' are solid dark blue.

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Комиссия по Трудовым Отношениям

**Комиссия по Трудовым
Отношениям(WRC)**

О'BrienRoad,г.Карлоу

Телефон:(059)9178800

www.workplacerelations.ie