

**Общероссийский Профсоюз образования**

**Воронежская областная организация**



**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ**

**ПАМЯТКА**

**каждому работнику отрасли  
о его трудовых правах  
и возможностях**

**Воронеж  
сентябрь 2015**

**Отв. за выпуск:**

**Крюкова Т.И. – главный правовой инспектор труда  
областной организации Профсоюза**

Приём на работу оформляется трудовым договором.

Договор, в том числе и трудовой, это документ, содержащий взаимные права и обязанности сторон договора.

Вот определение, которое содержит Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ):

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым **работодатель** обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а **работник** обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56 ТК РФ).

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (статья 20 ТК РФ).

Трудовой договор по своей структуре делится на сведения и условия.

Так, в трудовом договоре должны быть указаны следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора (часть 1 статьи 57 ТК РФ).

В свою очередь условия делятся на обязательные, без которых сам договор существовать не может, и дополнительные условия, которые могут быть внесены сторонами в договор, а могут и не вноситься.

Итак, **обязательными** являются следующие условия договора:

- место работы;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- объем учебной нагрузки (для педагогических работников);
- конкретные дни выплаты заработной платы;
- условие об обязательном социальном страховании работника (часть 2 статьи 57 ТК РФ).

Дополнительным может быть, например, условие об установлении испытания.

**Необходимо помнить!** Испытание устанавливается только соглашением сторон договора и только при приеме на работу!

Условие об установлении испытания должно содержаться в трудовом договоре, так как отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (статья 70 ТК РФ).

Срок испытания, как правило, не может превышать трех месяцев.

Отдельным категориям работников испытание **НЕ** устанавливается даже при их согласии. Так, испытание не устанавливается при приеме:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию

образовательным программам и **впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня**;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Этот перечень не исчерпывающий, так как статьёй 70 ТК РФ установлено, что испытание не устанавливается при приёме иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Если, по – мнению работодателя, работник не выдержал испытания, установленного при приёме на работу, он имеет право расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (статья 71 ТК РФ).

Дополнительным может быть, например, включение в трудовой договор обязанностей работника. Это тем более актуально, что в стране вводится система **эффективного контракта**.

Эффективный контракт - это не новый документ, **это трудовой договор (или дополнительное соглашение к имеющемуся трудовому договору)** с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

**Внимание!** Общее правило – трудовой договор заключается на неопределённый срок, если работа носит постоянный характер и ставка вакантна; или на срок до 5 лет (срочный трудовой договор) (статья 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ.

Эта статья делится на две части:

первая часть – только заключение срочного трудового договора, так как по условиям и характеру выполнения работа не может быть постоянной. Например, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы и др.;

вторая часть – трудовой договор может быть заключён на срок (до пяти лет) даже если работа носит постоянный характер и ставка вакантна. Так, срочный трудовой договор может быть заключён при приёме на работу пенсионера по возрасту, с лицами, получающими образование по очной форме обучения; с лицами, поступающими на работу по совместительству и др.

Предложение о срочном характере трудового договора исходит в таком случае от работодателя, но только с согласия работника.

Условие о сроке договора с указанием причины, послужившей основанием для заключения договора на срок, должно быть указано в трудовом договоре (часть 3 статьи 58 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок (часть 3 статьи 58 ТК РФ).

Трудовой договор оформляется только письменно и подписывается в двух экземплярах.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (статья 67 ТК РФ).

**Внимание!** Трудовой договор должен быть оформлен **до начала работы**, т.е. до фактического допуска к работе.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (статья 67 ТК РФ).

**Будьте внимательны!** Допустить к работе может только то лицо, которое уполномочено заключать трудовой договор, например, руководитель или его заместитель в отсутствие первого лица. Но, если к работе допустил, например, заместитель, не обладающий правом приёма и увольнения, а работодатель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, работнику выплатят заработную плату за проработанное время, но трудовой договор заключён НЕ будет (статья 67.1 ТК РФ).

**Внимание!** При заключении трудового договора впервые работник не должен покупать трудовую книжку, так как при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство

обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (часть 4 статьи 66 ТК РФ).

Если вы проработали свыше пяти дней, работодатель обязан вести вашу трудовую книжку. Но это только в том случае, если работа у данного работодателя является для вас основной.

Необходимо помнить, что в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе (часть 4 статьи 66 ТК РФ).

**Это значит**, что в вашу трудовую книжку не вносятся сведения о срочном характере работы, об установлении испытания, о части ставки, если трудовой договор заключен на неполное рабочее время и др.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (часть 4 статьи 66 ТК РФ).

Все записи в трудовую книжку производятся без каких-либо сокращений и исправлений.

**Обязательно!** Работодатель обязан знакомить работников под роспись в личной карточке формы Т – 2 с вносимыми в их трудовые книжки записями, так как неправильная запись может лишить работника права на «досрочную пенсию» и (или) создаст массу проблем при оформлении пенсии.

Например, если наименование педагогической должности не предусмотрено Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, трудности возникнут обязательно.

Номенклатура педагогических должностей утверждается постановлением Правительства РФ. Действующий документ утверждён постановлением Правительства РФ от 8.08. 2013 г. № 678.

Все условия, внесённые в трудовой договор работника, становятся **обязательными** для работодателя и работника.

Однако в течение трудовой деятельности **условия трудового договора могут меняться**. Так, изменяется размер оплаты труда, может измениться должность, должностные обязанности, режим работы и др.

**Внимание!** Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается **только** по соглашению сторон трудового договора (статья 72 ТК РФ).

**Таким образом**, для того, чтобы изменить размер заработной платы (увеличение или уменьшение, например, размера стимулирующих выплат и др.), режим работы (например, пятидневная или шестидневная неделя и др.) и др. условий, включённых в трудовой договор работника,

работодатель **обязан** получить письменное согласие работника и подготовить дополнительное соглашение к трудовому договору, второй экземпляр которого также выдаётся на руки работнику.

Но есть случаи, когда условия трудового договора меняются **независимо** от желания работника, т.е. определенные сторонами условия трудового договора **не могут быть сохранены**.

Например, изменилось штатное расписание, увеличилось количество штатных единиц по определённым должностям, с работника сняли объём работы и, как следствие, уменьшилась стимулирующая часть заработной платы.

Закон предусматривает, что такие изменения условий трудового договора могут иметь место **ТОЛЬКО** по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) (часть 1 статьи 74 ТК РФ).

**Внимание!** Для того, чтобы в одностороннем порядке изменить любое условие трудового договора (кроме трудовой функции (должность)), работодатель должен иметь не только **объективные изменения** в организации труда, но и уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу.

При **отсутствии** указанной работы или **отказе** работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

**Важно!** В случае, когда **меняется должность (временно или постоянно)** – **всегда требуется письменное согласие работника** и называется это **переводом на другую работу**.

Если работник не согласен на перевод на другую работу (постоянно) – работодатель обязан провести процедуру высвобождения работника по сокращению численности или штата работников организации!

Процедура сложная, для ряда категорий работников ТК РФ содержит ряд гарантий вплоть до запрета на увольнение (часть 4 статьи 261 ТК РФ), а также специальный порядок участия профсоюзной организации при увольнении членов профсоюза (статьи 82, 373 ТК РФ).

От перевода необходимо отличать **переименование должности**, которое осуществляется, как правило, на уровне страны или отрасли. Так, должность "руководитель кружка" была переименована в должность



"педагог дополнительного образования" приказом Минобрнауки РФ от 25.01.1993 г. № 21. В таком случае согласия работника не требуется – работник знакомится под роспись с внесенной в его трудовую книжку записью о переименовании должности.

**Заработная плата** (оплата труда работника) - **вознаграждение за труд** в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также **компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Важно!** В трудовом договоре должны быть конкретизированы размер **оклада** (ставки) и условия осуществления выплат: **компенсационного** характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); **стимулирующего характера** (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

**Кроме того! в соответствии со статьёй 136 ТК РФ:**

- заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца ;
- дни выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором;
- при выплате зарплаты работникам должен выдаваться расчетный листок, в котором указывается информация о составных частях заработной платы;
- заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию;
- работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В случае **задержки выплаты заработной платы** на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Судебная практика исходит из того, что работодатель обязан

выплатить работнику заработную плату за весь период приостановления работы как за время вынужденного прогула работника, поскольку данная мера со стороны работника имеет вынужденный характер и является одной из форм защиты его права на справедливую оплату труда

**Внимание!** Заработная плата, **излишне выплаченная** работнику, например, в связи с неправильным применением положения, закона и др., **не может** быть с него взыскана.

Может быть взыскана только в случаях, прямо указанных в статье 137 ТК РФ:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое;

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

**Кроме того**, удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю **могут производиться**:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

**Удержания за неотработанные эти дни отпуска не производятся**, если **работник увольняется** по основаниям, предусмотренным:

в части первой **статьи 77** пунктом:

8 (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы);

в части первой **статьи 81** пунктами:

1 (ликвидация организации),

2 (сокращение численности или штата работников организации),

4 (смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера));

**в статье 83 ТК РФ пунктами:**

1 (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу),

2 (восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда),

5 (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением),

7 (наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации).

**При увольнении** работника выплата всех сумм производится в день увольнения (статья 140 ТК РФ).

Работник обязуется соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56 ТК РФ), которыми определяется **трудовой распорядок**.

Дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения (статья 189 ТК РФ).

Добросовестно исполняющих трудовые обязанности работников работодатель **поощряет** (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии) (статья 191 ТК РФ).

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, происшедших по вине работника, работодатель может применить к работнику **дисциплинарные взыскания**.

**Важно!** Работодатель применяет только те взыскания, которые предусмотрены федеральными законами, в частности, Трудовым кодексом РФ.

Так, статья 192 ТК РФ предусматривает применение к работнику

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

**Порядок** применения дисциплинарных взысканий (статья 193 ТК РФ):

➤ до применения взыскания работодатель должен истребовать от работника письменное объяснение;

- непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания, в случае отказа дать объяснение составляется соответствующий акт;
- взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске;
- дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения;
- приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

**Внимание!** Нельзя за один и тот же проступок наказать в дисциплинарном порядке дважды, например, объявить замечание и уволить (статья 193 ТК РФ).

**Увольнение** работника возможно:

- по соглашению сторон (пункт 2 части первой статьи 77 ТК РФ),
- по собственному желанию (пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ),
- по инициативе работодателя (статьи 81, 71 ТК РФ).

**Важно!** Увольнение работника возможно только по основаниям, предусмотренным ФЕДЕРАЛЬНЫМ законом!

**Увольнение** работников, являющихся **членами профсоюза**, по основаниям, предусмотренным пунктами:

- 2 сокращения численности или штата работников организации
  - 3 несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
  - 5 неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание
- части первой статьи 81 ТК РФ** производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

**Важно! Любые действия работодателя обжалуются!!!**

**С чего начать, если работодатель нарушил ваши права?** Ведь квалифицированная помощь, например адвоката, очень дорогая, да и уверенности в том, что адвокат знаком с трудовым законодательством не по наслышке, у вас нет. Кроме того, адвокат не отвечает за положительный для вас исход при решении вопроса – оплачивается его участие. Так, согласно постановления совета адвокатской палаты Воронежской области

от 22.01.2015 г. «О минимальных ставках вознаграждения за оказываемую юридическую помощь» за получение устной консультации вы должны минимально заплатить 1 500 руб., за составление заявлений, жалоб, иных документов правового характера – 7 000 руб., представительство в суде первой инстанции - 9 000 руб. за день занятости и т.д.

**Ответ есть! Вам нужно обратиться в Профсоюз** (если вы член Профсоюза) - созданные Профсоюзами **правовые и технические инспекции труда** имеют многолетнюю историю – это на их базе возникла государственная служба надзора и контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства, они укомплектованы высококвалифицированными специалистами – трудовиками.

Вам не нужно платить за их труд – вы уплачиваете членские взносы и этого достаточно.

Деятельность ПРОФСОЮЗА и сегодня регулируется Федеральными законами - Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 22.12.2014) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Закон о профсоюзах); Трудовым кодексом Российской Федерации; Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**В соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 22.12.2014) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"**

➤ Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны (статья 5 Закона о профсоюзах).

➤ Права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантии их деятельности определяются Конституцией Российской Федерации, настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, а также законами субъектов Российской Федерации (статья Закона о профсоюзах).

➤ Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Федерации (статья 9 Закона о профсоюзах).

➤ Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (статья 11 Закона о профсоюзах).

➤ Профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (статья 11 Закона о профсоюзах).

➤ Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам (статья 17 Закона о профсоюзах).

➤ Профсоюзные органы имеют право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления (статья 17 Закона о профсоюзах).

➤ Профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

➤ Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах (статья 19 Закона о профсоюзах).

➤ Для осуществления профсоюзного контроля профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда (статья 19 Закона о профсоюзах).

➤ Профсоюзы осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда, действующие на основании положений, утверждаемых профсоюзами. В этих целях они имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на

производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством (статья 20 Закона о профсоюзах).

**В Законе** предусмотрены:

гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы (статья 25 Закона о профсоюзах);

гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы (статья 26 Закона о профсоюзах);

гарантии права на труд работникам, являвшимся членами профсоюзных органов (статья 27 Закона о профсоюзах).

**Кроме того**, в Законе закреплены:

обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности Профсоюзов (статья 28 Закона о профсоюзах);

судебная защита прав профсоюзов (статья 29 Закона о профсоюзах);

ответственность за нарушение прав профсоюзов (статья 30 Закона о профсоюзах).

**В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:**

работодатель **обязан** учитывать мнение Профсоюза при:

➤ увольнении работников, в том числе при расторжении трудового договора с руководителями образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2 части первой статьи 81 – сокращение численности или штата работников организации; пункту 3 части первой статьи 81 – недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; пункту 5 части первой статьи 81 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

➤ привлечении к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99 ТК РФ (часть 2 статьи 99 ТК РФ);

➤ составлении графиков сменности, расписаний занятий (часть 3 статьи 103 ТК РФ);

➤ разделении рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);

➤ привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (часть 4 статьи 113 ТК РФ);

➤ утверждении графиков отпусков (часть 1 статьи 123 ТК РФ);

➤ установлении системы оплаты, в том числе стимулирования труда (часть 4 статьи 135 ТК РФ);

➤ утверждении формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 ТК РФ);

- установлении различных систем оплаты труда, в том числе, премирования, стимулирующих доплат и надбавок (часть 2,4 статьи 135 ТК РФ);
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (часть 3 статьи 147 ТК РФ);
- установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (часть 2 статьи 153 ТК РФ);
- установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (часть 3 статьи 154 ТК РФ);
- определении систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений (часть 4 статьи 180 ТК РФ);
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (часть 1 статьи 190 ТК РФ);
- применении дисциплинарных взысканий к членам Профсоюза;
- установлении форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (часть 3 статьи 196 ТК РФ);
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- принятии локальных нормативных актов организации, связанных с формированием аттестационной комиссии, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения (часть 3 статьи 82 ТК РФ; статья 49 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ; пункт 7 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"; Разъяснения совместно подготовленные Департаментом государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации по применению порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (совместное письмо от 03.12.2014 г. № 08 - 1933/505);
- разработке и утверждении инструкций по охране труда и других случаях, предусмотренных законодательством о труде, коллективным договором, соглашением (статья 212 ТК РФ).

**Самое важное!** В связи с тем, что **Представителями работников** в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы (статья 29



ТК РФ), а более 170 статей ТК РФ содержат обязанность работодателя принимать решения с участием представителей работников, в том числе и в рамках коллективного договора, принимаемого в образовательной организации, а в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях учета мнения педагогических работников по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, по инициативе педагогических работников в образовательной организации: действуют профессиональные союзы (статья 26) –

**Профсоюз участвует при решении основных вопросов жизнедеятельности образовательной организации и вашей тоже.**

### **ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ, ЧТО:**

Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в зависимости от должности и (или) специальности устанавливается или продолжительность рабочего времени, или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;
- педагогам дополнительного образования;
- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта и др.

Поэтому к учителям и преподавателям (за исключением преподавателей из числа профессорско-преподавательского состава) не может применяться 36-часовая рабочая неделя.

Ваша учебная нагрузка должна устанавливаться приказом директора. При этом вы должны знать, что:

- объём вашей учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение или увеличение его возможно только с вашего согласия или при сокращении количества обучающихся и классов-комплектов;

- объём учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным

нормативным актом организации, а также оговаривается в трудовом договоре работника;

- временное или постоянное изменение объёма учебной нагрузки допускается только по соглашению сторон трудового договора в письменной форме;

- определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определённой трудовым договором, осуществляется путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная работа, её содержание, объём и размер оплаты;

- работа в выходные и праздничные дни запрещена, хотя в исключительных случаях по письменному приказу руководителя образовательной организации вас могут привлечь в выходные и праздничные дни к дежурству, проведению спортивных мероприятий, олимпиад и др.

Вы должны знать, что работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере, либо вам предоставляются дни отдыха в каникулярное время, не совпадающее с вашим очередным отпуском.

Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, - ваше рабочее время. В этот период вы можете быть привлечены администрацией организации к методической, педагогической и организационной работе, исходя из вашей нагрузки.

Как правило, в период летних каникул педагогическим работникам общеобразовательных организаций предоставляется очередной отпуск продолжительностью 56 календарных дней, а педагогическим работникам дошкольных организаций и организаций дополнительного образования детей – 42 календарных дня.

***Социальные гарантии и льготы педагогическим работникам, в том числе и молодым специалистам, которые благодаря действиям Профсоюза были сохранены в новом Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (статья 47):***

- право на сокращённую продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- право на ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учёте в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

***Сохранено право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений***, отопления и освещения для педагогических работников и работающих в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках, рабочих посёлках (посёлках городского типа).

***В 2014 году заключено новое Отраслевое Соглашение*** между Департаментом образования, науки и молодёжной политики Воронежской области и областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014-2016 годы, в котором предусмотрено закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год работы и установление наставникам доплат за работу с молодёжью (пункт 3.3 Соглашения).

Пунктами 3.2 и 3.3 Соглашения определены другие приоритетные направления деятельности по реализации молодёжной политики в образовательных организациях;

Пунктом 5.4 Соглашения, в целях повышения социального статуса молодых специалистов образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда Департаментом образования и Профсоюзом рекомендовано работодателям и первичным профсоюзным организациям в Положениях об оплате труда устанавливать в течение 5 лет коэффициенты к оплате за фактическую нагрузку учителя в следующих размерах:

- 20% - молодым специалистам, прибывшим на работу в государственные организации образования, расположенные в городах и посёлках городского типа;

- 25% - молодым специалистам, прибывшим на работу в государственные организации образования, расположенные в городах и посёлках городского типа и имеющим диплом с отличием;

- 25% - молодым специалистам, прибывшим на работу в образовательные организации сельских населённых пунктов;

- 30% - молодым специалистам, прибывшим на работу в образовательные организации сельских населённых пунктов и имеющим диплом с отличием.

***В феврале 2015 года заключено Соглашение между администрацией городского округа город Воронеж и областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ*** по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2015-2017 годы