



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ЛЕНИНГРАДСКАЯ РАЙОННАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

ПАМЯТКА молодому педагогу о трудовых правах

**станция Ленинградская
2016 г.**

НАШ УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА!

Профсоюзы сегодня – единственная массовая организация, выражающая и защищающая интересы работников. А Профсоюз работников народного образования и науки – самая массовая профсоюзная организация.

Главной задачей районной организации была и остается защита социально-экономических, трудовых прав и интересов его членов. Приход в профсоюз — это осознанный шаг, его совершают те, кто понял роль и значение профсоюза в жизни трудового коллектива, кто убежден, что именно союз способен реально, а не лозунгами защищать интересы человека труда.

Мы всегда рады тем, кто хочет сделать нашу систему образования лучше, интересней, справедливее и добрее.

Памятка, которую Вы держите в руках, разработана в целях оказания практической и методической помощи молодым педагогам по вопросам соблюдения важнейших трудовых прав и составлена на основе положений Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в РФ», других федеральных законов, иных нормативных правовых актов и богатой правозащитной практики Профсоюза.

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.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В трудовом договоре должны быть указаны следующие условия:

- 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;
 - объем учебной нагрузки (для педагогических работников);
 - компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях;
 - конкретные дни выплаты заработной платы;
 - оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - условие об обязательном социальном страховании работника;

Если при заключении трудового договора Вам устанавливается испытательный срок, то данное условие обязательно прописывается в трудовом договоре как дополнительное условие. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
 - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
 - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, 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.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых должен остаться у работника.

При заключении трудового договора впервые работодатель должен оформить **трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.**

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

В период работы работника могут перевести на другую работу с изменением трудовой функции или изменений условий трудового договора только с его согласия.

Привлечение работника сверх установленной продолжительности рабочего времени допускается только с его письменного согласия.

При выполнении своих должностных обязанностей непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам учреждения при этом обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 и 56 календарных дня.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен **отпуск без сохранения заработной платы**, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Вознаграждение за труд – это **заработная плата**:

- заработная плата выплачивается два раза в месяц (аванс и зарплата);
- дни выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором;

- при выплате зарплаты работникам должен выдаваться расчетный листок, в котором указывается полная информация о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме подлежащей выплате;
- месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если судом признана вина работника в невыполнении норм труда или простое (ст. 137 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Одним из условий трудового договора является **соблюдение дисциплины труда, которая определяется правилами внутреннего трудового распорядка.**

Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель может поощрить: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, Почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии. Другие виды поощрения определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, происшедших по вине работника, применяются **дисциплинарные взыскания**, установленные Трудовым кодексом РФ:

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

Порядок применения дисциплинарных взысканий:

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

- в случае отказа дать объяснение составляется соответствующий акт, но сам отказ не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания;
- взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;
- 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.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При совмещении работы с обучением в образовательном учреждении, которое имеет государственную аккредитацию, глава 26 ТК РФ предусматривает ряд гарантий и компенсаций. Одна из важных гарантий - предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ). Учебный отпуск предоставляется только тем, кто успешно обучается. Основанием для предоставления отпуска является справка-вызов. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые.

Трудовым кодексом установлен ряд гарантий для женщин и лиц с семейными обязанностями (см. главу 41 ТК РФ).

Трудовой договор с работником может быть расторгнут по различным основаниям. Все они указаны в главе 13 ТК РФ и ст. 336 ТК РФ.

Работник может уволиться **по собственному желанию**. Но необходимо предупредить об этом работодателя за две недели.

До истечения срока предупреждения работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, если только на место работника не приглашен в письменной форме другой работник, так как ему не может быть отказано в заключении трудового договора.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Увольнение может произойти по инициативе работодателя в случаях, указанных в ст. 81 ТК РФ.

Работодатель не может уволить:

- в период временной нетрудоспособности;
- в период пребывания в отпуске (независимо от вида отпуска);

Увольнение члена профсоюза по такому основанию, как сокращение численности или штата, недостаточная квалификация по результатам аттестации, а также за неоднократное неисполнение работником своих должностных обязанностей (пп. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзной организации.

Трудовым законодательством предусмотрена **выплата выходного пособия:**

- при увольнении по сокращению численности или штата работников, ликвидации учреждения;
- при увольнении работника, принятого на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья;
- в случае прекращения трудового договора при отсутствии у работника соответствующего документа об образовании, если для работы требуются специальные знания.
- при расторжении трудового договора по состоянию здоровья;
- в связи с призывом на военную службу;
- при увольнении в случае восстановления работника ранее выполнявшего эту работу;
- в случае отказа от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

При нарушении трудовых прав работник можете обратиться в **комиссию по трудовым спорам (КТС)**, созданную в учреждении. КТС рассматривает любые трудовые споры, за исключением споров:

- о восстановлении на работе;
- об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу;
- об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- об отказе в приеме на работу.

Работник вправе обратиться в КТС в течение трех месяцев со дня, когда ему стало известно о нарушении своих трудовых прав.

Трудовым кодексом РФ также предусмотрен трехмесячный срок для обращения работника в суд по трудовым спорам, за исключением споров об увольнении. По спорам об увольнении, в суд необходимо обратиться в течение одного месяца со дня увольнения.

Работник вправе приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив об этом работодателя в письменной форме.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, но после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату заработной платы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения уведомления.

Работнику, приостановившему работу в связи с задержкой заработной платы, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период её задержки с уплатой процентов, выплата которых предусмотрена ст. 236 ТК РФ. (Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за 4 квартал 2009 г.)

Для защиты своих прав и интересов Вы имеете **право вступать в профсоюз** (ст.ст.2, 21 ТК РФ).

Профсоюзы имеют право:

- на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст.ст. 1, 2 ТК РФ);
- вносить работодателю представление о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов о труде, об охране труда. Работодатель обязан принимать меры по их устранению (ст. 22 ТК РФ);
- представлять интересы членов профсоюза при ведении переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением и при выдвижении требований в коллективных трудовых спорах (ст. ст. 29, 30, 399, 400, 401, 403, 411 ТК РФ);
- на получение информации о сокращении численности или штата работников не позднее 2-х месяцев до проведения сокращения, при массовых увольнениях - не позднее 3-х месяцев (ч. 1 ст. 82 ТК РФ);
- на включение в обязательном порядке представителя от профсоюзного органа в состав аттестационной комиссии;
- на работу в координации с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных правовых актов о труде (ст. 370 ТК РФ);
- на обращение в Гострудинспекцию с просьбой о выдаче предписания об устранении нарушений по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (кроме находящихся в суде) (ч. 2 ст. 357, 365 ТК РФ);
- на утверждение перечня производств работ, профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин (ст. 253), работников моложе 18 лет (ст. 265) (с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений профсоюзов);
- на осуществление социального партнерства в формах коллективных переговоров, взаимных консультаций, участия в управлении организацией, участия в досудебном разрешении трудовых споров (ст. 27);
- давать согласие, либо отказывать работодателю в увольнении по инициативе работодателя руководителя (его заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (ст. ст. 374, 376 ТК РФ).

Работодатель обязан учитывать мнение Профсоюза при:

- составлении графиков сменности работы (ст. ст. 103, 371, 372 ТК РФ);
- утверждении графика отпусков (ст. ст. 123, 371, 372 ТК РФ);
- установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе, повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях (ч. 2 ст. 135, ч. 1 ст. 144, ч. 2 ст. 154, ст. ст. 371, 372 ТК РФ);

- утверждении формы расчетного листка (составная часть заработной платы, периоды, размеры, основания удержания, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате работнику) (ст. ст. 136, 371, 372 ТК РФ);
- установлении конкретных размеров повышенной зарплаты на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда (ст. ст.147, 371, 372 ТК РФ);
- введении, замене, пересмотре норм труда (ст.ст. 162, 371, 372 ТК РФ);
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. ст. 8, 190, 371, 372 ТК РФ) (через правила ВТР и коллективный договор устанавливается режим рабочего времени - ст. 100, перечень должностей с ненормированным рабочим днем - ст. 101, суммированный учет рабочего времени - ст. 104 ТК РФ);
- разделении рабочего дня на части (ст. ст. 105, 371, 372);
- привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочным работам (ч.4 ст. 113, ч. 3 ст. 99, ст. 371, 372).

Зачем нужен профсоюз работнику?

1. Для защиты прав и интересов работников на достойную заработную плату, переобучение и повышение квалификации, оздоровление, соблюдение законности при изменении условий труда, соблюдение государственных гарантий и компенсаций через заключение коллективных договоров и соглашений.

2. Для представительства интересов членов профсоюза перед работодателем при решении вопросов:

- своевременности и в полном объеме выплаты заработной платы;
- об установлении системы оплаты труда, положений о материальном стимулировании;
- об индексации заработной платы;
- отдыха работников, обеспечения нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- о сверхурочных работах и работах в выходные дни;
- об очередности отпусков;
- при прекращении трудовых договоров, решения других социально-трудовых вопросов.

3. Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудовых прав работников.

4. Для защиты трудовых прав работников в индивидуальных спорах с администрацией через комиссию по трудовым спорам и (или) суд.

5. Для получения бесплатной юридической помощи по вопросам занятости и социально-трудовых отношений у профсоюзных юристов.
6. Для защиты по вопросам охраны труда и техники безопасности.
7. Для индивидуальной защиты при увольнении.
8. Для организации коллективных акций в защиту своих прав.
9. Для получения моральной поддержки и материальной помощи в сложных жизненных ситуациях.
10. Для получения льгот при оздоровлении в профсоюзных санаториях Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР).
11. Для улучшения своего социально-экономического положения через участие в инновационных программах профсоюза (беспроцентный ссудо-заём, кредитный кооператив с пониженной ставкой, отраслевой негосударственный пенсионный фонд, паритетные программы оздоровления, экскурсионно-досуговые и культмассовые мероприятия).

ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ, ЧТО:

- ✓ Согласно ст.70 Трудового кодекса РФ, «лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности», испытательный срок не устанавливается. Вы можете расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом за две недели администрацию в письменной форме.
- ✓ Ваша учебная нагрузка должна устанавливаться директором до вашего ухода в отпуск. При этом вы должны знать, что:
 - объем вашей учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении количества обучающихся и класс-комплектов и только с вашего согласия;
 - если вы не дали письменного согласия, то никто не имеет права заставить вас работать больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы;
 - вам может быть предоставлен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- ✓ Помните, работа в выходные и праздничные дни запрещена, хотя вас могут привлечь к дежурству в выходные и праздничные дни в исключительных случаях по письменному приказу директора ОУ. Однако 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 учреждения к методической, педагогической и организационной работе исходя из Вашей нагрузки.
- ✓ Приятной особенностью педагогической деятельности в школе является предоставление очередного отпуска в период летних каникул (56 календарных дней).

✓ Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора и его заместителей. Вход в класс после начала Вашего урока разрешается только директору и его заместителям.

**А теперь акцентируем внимание на социальных гарантиях и льготах молодым специалистам, многие из которых стали плодом усилий со стороны
Общероссийского профсоюза образования:**

➤ В соответствии с Законом РФ «Об образовании», педагогические работники имеют право на досрочную пенсию, отработав 25 лет в образовательной организации. Список должностей, подпадающих под эту льготу, регламентирован Правительством РФ.

➤ В 2012 году профсоюзы собрали более миллиона подписей за то, чтобы в новом Законе об образовании была сохранена компенсация педагогам, проживающим в сельской местности, за коммунальные услуги.

➤ В 2015 г. подписано отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2016-2018 годы.

