



АЛТАЙСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Серия: «Юридическая консультация»*

# ПАМЯТКА

## молодому педагогу о трудовых правах



БАРНАУЛ 2013

## *НАШ УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА!*

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

Алтайская краевая организация Общероссийского профсоюза образования - это более 50 тысяч работников и студентов важнейшей социальной отрасли края, объединённых солидарностью, взаимопомощью, правовой поддержкой, профессиональной честью. Мы всегда рады тем, кто хочет сделать нашу систему образования лучше, интересней, справедливее и добрее.

Только за прошедший год нами проведено 412 профсоюзных проверок работодателей по вопросам соблюдения норм трудового законодательства. При этом выявлено 1610 нарушений, из которых устранено 1595 (99%), более 30 чел. привлечены к административной ответственности. Обеспечена правовая помощь в оформлении исковых заявлений в суд и представительство в суде 122 членам профсоюза, включая вопросы льготной пенсии, рассмотрено 6380 обращений граждан, из которых удовлетворено – 6180 – (96 %). Экономическая эффективность правозащитной работы составила более 9 млн. рублей, выплаченных членам профсоюза по итогам проверок и судебных решений.

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.

Алтайской краевой комитет Общероссийского профсоюза образования благодарит Центральный совет Профсоюза и Барнаульскую городскую организацию Профсоюза за представленный к распространению позитивный опыт, используемый в данном пособии, и надеется, что оно будет полезно всем начинающим работникам системы образования.

Будьте уверены, в лице специалистов Профсоюза Вы всегда найдёте квалифицированную поддержку и твёрдую опору!

*С уважением,  
председатель Алтайской краевой организации  
Общероссийского профсоюза образования*

*Ю.Г. Абдуллаев*

## **Права и обязанности молодого специалиста образовательного учреждения**

Итак, Вы приняты на работу в школу, детский сад, учреждение дополнительного образования. С чего начинается любая трудовая деятельность? В первую очередь, Вы должны ознакомиться со своими правами и обязанностями.

Вашим работодателем является общеобразовательное учреждение. Вас как работника принять на работу и уволить может только директор.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

Вас приняли на работу по договору, знайте, что, согласно ст. 58 Трудового кодекса РФ, «если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок». Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора ст. 64 Трудового кодекса РФ.

Официально вы считаетесь работником образовательного учреждения лишь после заключения трудового договора в письменной форме на основании ст.61 Трудового кодекса РФ. 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.

Администрация ОУ обязана ознакомить вас с правилами внутреннего распорядка для работников образовательного учреждения, а также с правилами техники безопасности, производственной санитарии, организации охраны жизни и здоровья детей.

\*\*\*

Теперь обратимся к такому важному вопросу как основные обязанности работника, которые изложены в Уставе образовательного учреждения.

Вы обязаны:

► *Знать* Конституцию РФ; законы РФ; решения Правительства РФ и федеральных органов управления образованием по вопросам образования; Декларацию прав и свобод человека; Конвенцию о правах ребёнка;

► *работать* честно и добросовестно, строго *выполнять* учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на вас уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

► *проходить* раз в три года аттестацию согласно «Положению об аттестации педагогических и руководящих работников»;

▶ *соблюдать* дисциплину труда – основу порядка в школе, вовремя *приходить* на работу, *соблюдать* установленную продолжительность времени, *воздерживаться* от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно *исполнять* распоряжения администрации;

▶ всемерно *стремиться* к повышению качества выполняемой работы, *не допускать* упущений в ней, строго *соблюдать* исполнительскую дисциплину, постоянно *проявлять* творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

▶ *соблюдать* требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

▶ *быть* всегда *внимательными* к детям, *вежливыми* с родителями учащихся и членами коллектива; систематически *повышать* свой теоретический, методический и культурный уровень, профессиональную квалификацию;

▶ *быть примером* достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, *соблюдать* правила общежития;

▶ *содержать* свое рабочее место в чистоте и порядке, *соблюдать* установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

▶ *беречь* и *укреплять* собственность ОУ (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно *расходовать* материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у обучающихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу;

▶ *проходить* в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

Помните всегда, что вы несете полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий. Если вдруг один из ваших подопечных пострадает, немедленно сообщите об этом администрации ОУ. Надеемся, что в вашей педагогической практике этого никогда не случится.

Вам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять коллегу без ведома администрации образовательного учреждения;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;

- удалять учащихся с уроков;

- курить в помещениях и на территории образовательного учреждения;

- освобождать учащихся от школьных занятий для выполнения ваших поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;

- отвлекать других педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

- вы имеете право работать по совместительству в других организациях и учреждениях в свободное от основной работы время. Но помните, что совместительство должно осуществляться не в ущерб основной работе!

### **Дисциплинарные взыскания**

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.

\*\*\*

Директор приказом имеет право в дополнение к учебной работе возложить на вас классное руководство, заведование учебным кабинетом и другие образовательные функции. Исполнение этих функций тоже входит в ваши обязанности!

Знаете ли Вы, что подразумевается под понятием «рабочее время» и как правильно его использовать?

Ваше рабочее время определяется учебным расписанием и должностными обязанностями.

Ваша учебная нагрузка устанавливается директором образовательного учреждения до вашего ухода в отпуск. При этом вы должны знать, что:

- объем учебной нагрузки устанавливается с учетом вашей квалификации, распределяется в течение всего учебного года, уменьшение или увеличение объема учебной нагрузки возможно 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;

- объем вашей учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении количества учащихся и класс-комплектов;

- вам может быть предоставлен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

## **Трудовой договор**

При трудоустройстве с работником должен быть заключен трудовой договор в письменной форме.

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;
- 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.

### **Расторжение трудового договора**

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.



## **Отпуск**

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

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.

## **Заработная плата**

Вознаграждение за труд – это заработная плата. Она выплачивается два раза в месяц (аванс и зарплата); дни выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. 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).

### **Расчётный листок – право или обязанность?**

Трудовой кодекс обязывает каждого работодателя выдачу заработной платы сопровождать расчетными листками. Однако не все работодатели соблюдают данное требование. Обязателен ли расчетный листок? Как он должен выглядеть? Как утвердить его форму?

Заработная плата (оплата труда) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (ст. 129 ТК РФ). В нее включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

Статьей 136 ТК РФ установлено, что при выплате заработка работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период. Как видно из формулировки данной нормы, выдача расчетного листка – не право работодателя, а обязанность. Причем исключений из этого правила нет и извещать о составных частях зарплаты необходимо не только основных работников, но и совместителей, и временных сотрудников.

Надо ли выдавать расчетный лист, если зарплата перечисляется работникам на банковские карты? Да, надо. Ведь законодатель не конкретизировал, при каком способе выплаты заработка должны выдаваться расчетные листки, а потому они должны выдаваться в любом случае – хоть при выплате наличными деньгами, хоть при перечислении на банковскую карту, хоть в иной форме, не запрещенной трудовым законодательством.

Форму расчетного листка каждый работодатель самостоятельно разрабатывает и утверждает для своей организации.

Итак, прежде всего, определим, какие сведения точно должны содержаться в листке. Статья 136 ТК РФ обязывает отразить в нем составные части заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размер и основания произведенных удержаний, а также общую денежную сумму, подлежащую выплате.

Остановимся подробнее на некоторых аспектах. Какие составные части заработной платы можно выделить? Обратимся к ст. 129 ТК РФ, в соответствии с которой в зарплату помимо фиксированного размера оплаты труда работника (за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени – тарифная ставка, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц – оклад (должностной оклад)) включаются различные стимулирующие и компенсационные выплаты.

**Расчётный листок**  
Иванова Ивана Ивановича, учителя МБОУ «СОШ № 140»

месяц	Наименование исчисления Оплата	класс	часы	Сумма*	удержание
04	русский язык	5	4	2028	
04	Математика	5	5	2535	
04	Заведование кабинетом			200	
04	Проверка тетрадей: русский язык	5	4	270	
	математика	5	5	320	
04	Классное руководство			400	
04	Надбавка молодому специа- листу			1200	
04	Метод. литература			100	
04	Стимулирующие выплаты			800	
04	Районный коэффициент			1177-95	
04	Подходный налог				1174
04	Удержание профвзносов				90-31
	Итого:			9030-95	1264-31
	К выдаче:			7766-64	

\* а) русский язык:  $2-50 \times 26 \text{ уч.} \times 1,2 \text{ сложн.} \times 1,2 \text{ надом.} \times 1,25 \text{ сельск.} \times 4 \times 52 : 12 = 2028$

\* б) математика  $2-50 \times 26 \text{ уч.} \times 1,2 \text{ слож.} \times 1,2 \text{ надом.} \times 1,25 \text{ сельск.} \times 5 \times 52 : 12 = 2535$

\* в)  $(2028 + 2535 + 200 + 270 + 320 + 400 + 1200) + 100 + 800 + 1177-95 = 9030-95$

где:

2-50 - стоимость ученико-часа (руб/классо-часа);

26уч. – количество обучающихся по предмету;

1,20 слож. – повышающий коэффициент с учётом сложности и приоритетности;

1,20 – коэффициент за индивидуальное обучение детей на дому;

1,25 – коэффициент за работу в сельской местности;

4 – количество часов;

5 – количество часов;

52 – количество недель в календарном году;

12 – количество месяцев в календарном году;

100 – компенсация за книгоиздательскую продукцию

Перед утверждением формы расчетного листка необходимо запросить мнение представительного органа работников. Для этого работодатель должен направить проект расчетного листка и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников, который направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме не позднее пяти рабочих дней со дня его получения.

Если представительный орган работников не согласен с проектом расчетного листка либо предлагает его усовершенствовать, работодатель может согласиться либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с представительным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

### **Дополнительные гарантии и компенсации**

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).

### **Профсоюз защитит ваши права!**

При нарушении трудовых прав работник можете обратиться в комиссию по трудовым спорам (КТС), созданную в учреждении. Она 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.)

### **Вступай в Профсоюз!**

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 его выполнения 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 соблюдения 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?**

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.

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.

Для осуществления профсоюзного контроля соблюдения трудовых прав работников.

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

Для получения бесплатной юридической помощи по вопросам занятости и социально-трудовых отношений у профсоюзных юристов.

Для защиты по вопросам охраны труда и техники безопасности.

Для индивидуальной защиты при увольнении.

Для организации коллективных акций в защиту своих прав.

Для получения моральной поддержки и материальной помощи в сложных жизненных ситуациях.

Для получения льгот при оздоровлении в профсоюзных санаториях Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР).

Для улучшения своего социально-экономического положения через участие в инновационных программах профсоюза (беспроцентный ссудозаём, кредитный кооператив с пониженной ставкой, отраслевой негосударственный пенсионный фонд, паритетные программы оздоровления, экскурсионно-досуговые и культмассовые мероприятия).

Для поддержки творческих инициатив и собственного профессионального роста (конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Самый классный классный», «Вожатый года», «Учитель учителей», «Директор директоров», «Педагогическая муза Алтая», «Педагогический Олимп» и другие, Творческая дача.





