



Серия: «Юридическая консультация»

ПАМЯТКА молодому преподавателю о трудовых правах

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ
ТРУДОВЫЕ СПОРЫ КОНФЛИКТЫ МАТЕРИАЛЬНАЯ
ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ОПЛАТА ТРУДА **КАК** ПРОФСОЮЗ «УЧИТЕЛЬ» **КАК** ДИРЕКТОР ШКОЛЫ

ЗАЩИТИТЬ **СВОИ** КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

ДОПЛАТЫ **ТРУДОВЫЕ** МРОТ

ОТПУСК **ПРАВА?**

ШКОЛА МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ УЧЕБНАЯ

КОНТРАКТ ДЕЖУРСТВА НАГРУЗКА

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ УЧИТЕЛЯ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

10 ПРИЧИН,

чтобы вступить

в профсоюз:

Член профсоюза

С помощью профсоюза
получает прибавку

Получает защиту профсоюза и
остаётся на рабочем месте

После вмешательства
профсоюза начинает работать
в нормальных условиях

Доказывает свою правоту
с помощью профсоюза

Получает материальную
помощь от профсоюза

Получает бесплатную путевку
в санаторий - профилакторий
в профкоме

Получает бесплатную
консультацию в профкоме

Получает в профкоме билет
в театр, кино, на концерт
со скидкой

Получает льготную путевку
от профсоюза

Участствует в профсоюзных
мероприятиях и находит
друзей

Не доволен своей
зарплатой?

Грозит незаконное
увольнение

Работа в тяжелых условиях
без выходных и отпусков

Не согласен с
начальником

Трудная жизненная
ситуация

Нужно поправить
здоровье

Нужен совет
юриста

Хочется культурно
отдохнуть

Не хватает денег
на отпуск

Хочется интересно провести
свободное время

Не член профсоюза

Ругает начальника на кухне

Ищет новую работу

Продолжает наносить вред
своему здоровью

Приходит со своим мнением, а
уходит с мнением начальника

Решает свои проблемы сам

Покупает путевку за полную
стоимость

Платит юристу

Покупает билет в театр, кино,
на концерт за полную
стоимость

Берет кредит

Покупает телепрограмму
на неделю

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 стране. Волгоградская областная организация Общероссийского профсоюза образования – это более 74 тысяч работников и студентов важнейшей социальной отрасли, объединённая солидарностью, взаимопомощью, правовой поддержкой, профессиональной честью. 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 преподавателям 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.

Волгоградский областной комитет Общероссийского профсоюза образования благодарит Центральный Совет Профсоюза образования и коллег региональных организаций Профсоюза за представленный региональными организациями Профсоюза к распространению опыт, используемый в данном пособии, и надеется, что он будет полезен всем начинающим работникам системы образования. Будьте уверены, в лице специалистов Профсоюза Вы всегда найдёте квалифицированную поддержку и твёрдую опору!

С уважением,
председатель Волгоградской областной организации
Общероссийского Профсоюза образования

Г.В.Скоморохова

Прием на работу молодого специалиста в образовательную организацию

Итак, Вы устраиваетесь на работу в образовательную организацию. С чего начинается любая трудовая деятельность? В первую очередь, Вы должны знать Ваши права и гарантии при поступлении на работу, документы, которые имеет право затребовать от Вас работодатель.

Гарантии при приеме на работу изложены в статье 64 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ). В соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в приеме на работу:

- женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя;
- при наличии или отсутствии регистрации по месту жительства или пребывания и т.д. Работодатель имеет право потребовать от Вас ряд документов, предусмотренных ст.

65 ТК РФ, а именно:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета;
- документ об образовании и (или) о квалификации;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования и т.д.

Отдельного внимания заслуживает наличие образования. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н для занятия педагогической должности (учитель, воспитатель, социальный педагог и др.) требуется высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика».

Перед заключением трудового договора работник должен пройти медицинский осмотр за счет средств работодателя (ст. 69 ТК РФ).

До подписания трудового договора (эффективного контракта) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, уставом образовательной организации, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор (эффективный контракт) с педагогическим работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67 ТК РФ).

При заключении трудового договора (эффективного контракта) в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании (ст. 70 ТК РФ).

Но есть ряд лиц, которым испытание при приеме на работу не устанавливается:

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, получившим 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 и др. (ст. 70 ТК РФ).

В трудовом договоре необходимо перечислить должностные права и обязанности педагогического работника, которые в свою очередь, прописаны в федеральном законе «Об

образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (далее закон «Об образовании в РФ»).

В ст. 47 закона «Об образовании в РФ» изложены права и свободы педагогических работников, среди которых такие как право:

- на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- на длительный отпуск сроком до одного года и др.

В ст. 48 закона «Об образовании в РФ» указаны обязанности и ответственность педагогических работников, среди которых такие обязанности:

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка и др.

Педагогический работник должен знать:

- приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации;
- законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность;
- Конвенцию о правах ребенка;
- основы общетеоретических дисциплин;
- педагогику, психологию, возрастную физиологию;
- нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и т.д.

Данные требования изложены в квалификационных характеристиках должностей работников образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н.

Рабочее время педагогических работников регулируется в настоящее время приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и приказом Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

После подписания сторонами трудового договора (эффективного контракта) по образовательной организации издается приказ о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

О приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовую книжку работника (ст. 66 ТК РФ).

С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке (формы Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку (Постановление правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 (в редакции от

25.03.2013 года № 257) «Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»).

Переводы по различным основаниям. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта).

На практике часто возникают ситуации, при которых работника переводят на другую работу в рамках одной организации, причины перевода могут быть различными. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст.72.1. ТК РФ). Перевод бывает временный для замещения временно отсутствующего работника и на срок до одного года (ст. 72.2 ТК РФ). Есть перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением, когда работник нуждается во временном переводе на другую работу (ст.73 ТК РФ).

Если работодателем не могут быть сохранены определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта), то о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). К трудовому договору (эффективному контракту), заключенному с работником, делается дополнительное соглашение, которое также составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами (работодателем и педагогическим работником).

Зарботная плата

Зарботная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) (ст.129 ТК РФ).

Месячная зарботная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

Зарботная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (эффективным контрактом) (ст. 136 ТК РФ).

При выплате зарботной платы работодатель обязан извещать в письменной форме (расчетный листок) каждого работника о составных частях зарплат, причитающейся ему за соответствующий период (ст. 136 ТК РФ). Выдача расчетного листка – обязанность работодателя. Форму расчетного листка каждый работодатель самостоятельно разрабатывает и утверждает для своей образовательной организации.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов.

Каждая образовательная организация самостоятельно разрабатывает положение об оплате труда, руководствуясь указанными выше рекомендациями.

В соответствии с трудовым законодательством, излишне выплаченная работнику зарботная плата, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

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

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

При нарушении работодателем установленного срока выплаты зарботной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) (ст. 236 ТК РФ).

Отпуска.

Отпуск является одним из видов времени отдыха, предусмотренных в ст. 107 ТК РФ. Право на отдых каждому человеку гарантировано Конституцией РФ. В п.5 ст.37 Конституции РФ закреплено следующее: «Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».

Продолжительность отпуска педагогических работников в настоящее время регулируется Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (ст. 334 ТК РФ). Отпуска у педагогических работников удлиненные и составляют 56 (42 к.д.) календарных дней.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику должен предоставляться ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам до восемнадцати лет и др. случаях.

Наличие стажа работы, является юридически значимым основанием для реализации права на основной ежегодный оплачиваемый отпуск. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы;
- время вынужденного прогула;
- время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (ст.185ТК РФ) и др. периоды (ст. 121 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков является обязательным кадровым документом, прямо предусмотренным ст. 123 ТК РФ. При этом график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника, на основании графика отпусков работник должен использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в указанный в нем календарный период, а работодатель, соответственно, обязан предоставить отпуск в этот период.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

В реальной жизни график отпусков соблюдается не всегда: работники могут обратиться к руководителю с просьбой о перенесении отпускного периода на другое время, либо работника вызывают из отпуска в связи с производственной необходимостью (ст. 124 ТК РФ).

В соответствии со ст. 125 ТК РФ отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должны быть не менее 14 календарных дней. Неиспользованная 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.

Трудовым законодательством предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу. Для отзыва работника из отпуска необходимо его согласие (ст. 125 ТК РФ).

Обратите внимание!

Поскольку действующим законодательством не предусмотрено право работодателя без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска, отказ работника от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины. Соответственно, на работника не может быть наложен тот или иной вид дисциплинарного взыскания.

Ст. 128 ТК РФ предусмотрены случаи предоставления отпусков без сохранения заработной платы. В первой части ст. 128 ТК РФ предусмотрены случаи, когда такой отпуск может быть предоставлен работнику. Во второй части ст. 128 ТК РФ перечисляются случаи, когда работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника.

Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

31 мая 2016 года вступил в силу приказ Минобрнауки РФ № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», которым утвержден указанный выше Порядок. В соответствии с п. 5 Приказа продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодного основного оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

Меры поощрения и дисциплинарные взыскания.

Одним из условий трудового договора (эффективного контракта) 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 (ст. 191 ТК РФ).

За совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

Порядок применения дисциплинарных взысканий подробно изложен в ст. 193 ТК РФ, который предусматривает ряд существенных моментов:

- до применения взыскания работодатель должен истребовать от работника письменное объяснение;
- если по истечении двух рабочих дней указанного выше объяснения работником не предоставлено, то 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.

В силу ст. 194 ТК РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято и до истечения года со дня его применения: - по инициативе работодателя, по просьбе самого работника и по ходатайству представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и т.д.) работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при направлении на медицинский осмотр;
- при временной нетрудоспособности и в других случаях.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (ст. 168 ТК РФ).

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения,

спешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ).

Обязанность проведения медосмотров некоторых категорий работников предусмотрена ст. 213 ТК РФ.

Обратите внимание!

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медосмотры (обследования), а также внеочередные медосмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, является обязанностью работника, а не его правом (ст. 214 ТК РФ).

Ст. 185 ТК РФ предусматривает гарантии работникам, направляемым на медосмотр (обследование), согласно которой на время прохождения медосмотра (обследования) за работниками сохраняется средний заработок по месту работы.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условиях их выплаты устанавливаются федеральным законом (ст. 183 ТК РФ), основанием для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности является оформленный надлежащим образом листок нетрудоспособности.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (ст. 187 ТК РФ).

Трудовым кодексом установлен ряд гарантий для женщин и лиц с семейными обязанностями (глава 41 ТК РФ). Среди которых:

- отпуска по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ);
- отпуска по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ);
- отпуска работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК РФ);
- гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 260 ТК РФ);
- гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора (ст. 261 ТК РФ);
- дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и женщинам, работающим в сельской местности (ст. 262 ТК РФ) и др.

Прекращение трудового договора.

Общие основания прекращения трудовых договоров (эффективных контрактов) обозначены в ст. 77 ТК РФ. Общими основаниями являются:

- соглашение сторон (п. 1 ч. первая ст. 77 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (п. 2 ч. первая ст. 77 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (п. 3, ч. первая ст. 77 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю (п. 5, ч. первая ст. 77 ТК РФ) и др.

Трудовой договор (эффективный контракт) с педагогическим работником расторгается как в общем порядке, так и по дополнительным основаниям, предусмотренным ст. 336 ТК РФ. К ним относятся:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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 (п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Трудовой кодекс РФ гарантирует каждому сотруднику выходное пособие при сокращении штата, призыва работника в армию и др. (ст. 178 ТК РФ). Размер выходного пособия зависит от основания увольнения работника.

Аттестация педагогических работников.

Аттестация важна не только для самих педагогических работников, но и направлена на улучшение качества образования на основе повышения эффективности и качества их педагогической деятельности. Аттестация педагогических работников муниципальных и государственных образовательных организаций проходит в двух формах.

Обязательная аттестация проводится каждые пять лет для подтверждения соответствия педагога занимаемой должности на основе его профессиональной деятельности, такая аттестация, как правило, проводится для тех, кто не имеет квалификационной категории. Отказаться от участия в такой аттестации педагогический работник не может, так как она для него является трудовой обязанностью (ст. 48 закона «Об образовании в РФ»).

Добровольная аттестация проводится по желанию педагога для становления уровня его квалификации требованиям первой (или высшей) квалификационной категории. Срок действия квалификационной категории – пять лет.

Порядок проведения аттестации педагогических работников был утвержден приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Положения по аттестации педагогических работников, которые не урегулированы Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность были рекомендованы для включения в отраслевые соглашения и коллективные договоры (совместное письмо Минобрнауки РФ и Общероссийского Профсоюза образования РФ от 3 декабря 2014 г. № 08-1933/505).

При заключении коллективного договора руководителям образовательных организаций было рекомендовано: сохранять педагогическим работникам до 1 года, с момента выхода на работу, размер оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории при ее истечении в период длительной нетрудоспособности; отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3 лет и др.

Дополнительные меры социальной поддержки.

С целью привлечения молодых специалистов для работы в образовательные организации и установления материальных стимулов ряд территорий установил для указанной выше категории специалистов единовременные выплаты, ежемесячные надбавки.

В области молодым специалистам предусмотрены надбавки к окладу (тарифной ставке) в соответствии с законом Волгоградской области от 26 ноября 2004г. № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области». Размер ежемесячной надбавки к окладу (тарифной ставке), выплачиваемой молодым специалистам составляет 930 рублей, а специалистам, окончившим образовательную организацию с отличием выплачивается 1550 рублей. Размер единовременного пособия составляет 15500 рублей.

В соответствии с законом Волгоградской области от 13 августа 2007 г. № 1518-ОД «О мерах социальной поддержки по оплате жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг, предоставляемых педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим в Волгоградской области и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области» педагогические работники имеют право на оплату коммунальных услуг.

Молодые преподаватели могут попробовать свои силы, участвуя в конкурсах профессионального мастерства:

- «Преподаватель года»;
- «Лидер профессионального образования Волгоградской области»;
- «Педагогический дебют».

Профсоюз защитит ваши права!

При нарушении трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам (КТС), созданную в организации (ст.382 ТК РФ). 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 и др. (ст. 391 ТК РФ).

Работник вправе обратиться в КТС в течение трех месяцев со дня, когда ему стало известно о нарушении своих трудовых прав (ст. 386 ТК РФ).

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 (ст. 392 ТК РФ).

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 ТК РФ), работников моложе 18 лет (ст. 265 ТК РФ) (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 ТК РФ);
- давать согласие, либо отказывать работодателю в увольнении по инициативе работодателя руководителя (его заместителя) 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 заработной платы 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 внутреннего трудового распорядка 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 займ, паритетные программы оздоровления, экскурсионно-досуговые и культмассовые мероприятия).

С 2014 года обком Профсоюза осуществляет выпуск информационных листов с различной тематикой. Для молодых преподавателей они достаточно актуальны.