

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ

КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



**ПАМЯТКА
МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ
О ТРУДОВЫХ ПРАВАХ**

Курган, февраль 2025 г

Предисловие
Уважаемые коллеги, молодые педагоги!

В 2025 году Общероссийский Профсоюз образования - массовая общественная организация, защищающая интересы работников и студентов, объединяющая в своих рядах более 4,5 миллионов человек.

Материалы, которые опубликованы в сборнике, составлены на основе положений Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов.

Главная задача нашего Профсоюза – защитить трудовые права.

Профсоюзная работа всегда направлена на созидание, взаимопонимание, преданность образованию, на повышение престижа и социального статуса педагогической профессии.

Председатель Курганской областной

организации Профсоюза образования



Е.Н. Охупкина

Для работников образовательной организации работодателем является данная образовательная организация в лице его руководителя.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями охраны труда, пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работник предоставляет в образовательную организацию следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.
- иные документы - согласно требованиям действующего законодательства.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности,

основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

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, 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.

Договор заключается в двух экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В трудовом договоре должны быть закреплены следующие обязательные условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- 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);
- объем учебной нагрузки (для педагогических работников);
- гарантии и компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- 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 работнику устанавливается испытательный срок, то данное условие обязательно прописывается в трудовом договоре, как дополнительное условие. **Срок испытания для работников не может превышать трех месяцев.**

Для отдельных категорий работников испытание при приёме на работу не устанавливается:

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

До истечения испытательного срока по инициативе сторон трудового договора трудовые отношения могут быть прекращены в следующих случаях:

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.

А также, **по инициативе самого работника**, если в период испытания он придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей. При этом он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При заключении трудового договора впервые работодатель должен оформить **трудовую книжку** (в течение 5 рабочих дней) и **страховое свидетельство государственного пенсионного страхования**.

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 с указанием основания и причины прекращения трудового договора, и сведения о награждениях за успехи в работе.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

В период трудовой деятельности работника могут перевести на другую работу с изменением трудовой функции или изменений условий трудового договора, такой перевод возможен только с его письменного согласия.

Об изменении условий трудового договора работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ с выплатой двухнедельного выходного пособия.

ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ, ЧТО:

☐ 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 образовательной организации. **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 организации 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.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (42 или 56 календарных дня), продолжительностью которого устанавливается в зависимости от занимаемой

должности (Постановление Правительства РФ от 03 апреля 2024 г. №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

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.

Оплата труда в организации осуществляется на основании **Положения об оплате труда работников**, которое утверждается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В положении об оплате труда работников закрепляются фиксированные размеры окладов, ставок заработной платы, а также доплаты и надбавки компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера (включая премии).

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц в денежной форме или по его заявлению перечисляется на счёт в банке.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работодатель ежемесячно при выплате заработной платы работнику обязан выдать **расчетный листок** с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Социальный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы ему выплачивается денежная компенсация *(размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором, но не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ)).*

Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяются с учётом фактического объема учебной нагрузки путём умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки в неделю и деления полученного результата на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

В случаях, когда размер оплаты труда зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает у работника в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Выплаты за дополнительные трудозатраты. непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными

характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях отклоняющихся от нормальных».

Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

В случае уменьшения у учителей в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации организации) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном пунктами 2.2. и 2.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 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».

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, стороны договорились предусматривать выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, **но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.**

Дистанционная работа:

при выполнении работы педагогическими работниками, временно переведёнными на дистанционный режим по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации и иных средств, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником **личного имущества** с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику **выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.** Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору. Порядок, срок и размер

возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденными рабочими программами;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности. Формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками своих обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

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

Работодатель имеет право поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявлять благодарность, выдавать премию, награждать ценным подарком, Почетной грамотой, представлять к званию лучшего по профессии. Другие виды поощрения определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Поощрения объявляются в приказе директора по организации, доводятся до сведения работника под подпись.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, происшедших по вине работника, к нему могут применяться **меры дисциплинарного 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. На его написание работнику даётся два дня;
- 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;
- приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись 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. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Прекращение 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 в письменной форме не позднее, чем за две недели.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. За исключением случая, когда на место работника приглашен в письменной форме другой работник, так как ему не может быть отказано в заключение 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 работника:

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

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

В отдельных случаях трудовым законодательством предусмотрена выплата выходных пособий:

- при увольнении по сокращению численности или штата работников, ликвидации образовательной организации;
- 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;
- в случае отказа от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация образовательной организации обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

При нарушении трудовых прав работник можете обратиться в контролирующие органы, рассматривающие любые трудовые споры, (прокуратура, суд, трудовая инспекция, профсоюз).

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

Для защиты своих прав и интересов Вы имеете право вступить в Профсоюз (ст.ст.2, 21 ТК РФ).

Профсоюз имеет право:

Работодатель учитывает 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).

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**.

☐ Заключено Отраслевое соглашение между Курганской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования и науки Курганской области, в котором закреплены **гарантии и льготы для молодых специалистов области**.

Благодаря активной позиции профсоюзных органов в коллективных договорах образовательных организаций закрепляется максимальный уровень гарантий.

«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** (отраслевой негосударственный пенсионный фонд, паритетные программы оздоровления, экскурсионно-досуговые и культмассовые мероприятия).