

**Профессиональный союз работников народного образования и
науки Российской Федерации**

ЛИПЕЦКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



ИНФОРМАЦИОННЫЙ СБОРНИК №7

ПАМЯТКА

МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ

О ТРУДОВЫХ ПРАВАХ

Липецк, август 2016 г.

Предисловие

Уважаемые коллеги!

Последние сто лет в системе образования Российской Федерации существует только одна действительно массовая общественная организация, защищающая интересы работников и студентов - Профсоюз. Общероссийский Профсоюз образования объединяет в своих рядах более 4,5 миллионов человек, это – самая массовая профсоюзная организация в России и в регионе.

Главная задача Профсоюза – защитить трудовые права.

Памятка, которую Вы держите в руках, разработана в целях оказания практической и методической помощи молодым специалистам по вопросам соблюдения важнейших трудовых прав и составлена на основе положений Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», областного отраслевого соглашения на 2015-18 годы, иных нормативных правовых актов и богатой правозащитной практики Профсоюза.

Надеемся, что помещённые в сборнике материалы будут полезны в трудовой деятельности всем начинающим молодым специалистам системы образования. Ждём Вас в рядах нашего Общероссийского Профсоюза образования. Мы всегда рады тем, кто хочет сделать систему образования лучше, интересней, справедливее и привлекательнее.

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

Председатель Липецкой областной
организации Профсоюза образования

Н.Н.Сурова

Для работников учреждения образования работодателем является данное образовательное учреждение в лице его руководителя.

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

Работник предоставляет в образовательное учреждение следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, 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.

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.

Медицинский осмотр

Согласно п. 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" педагогические работники обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Пунктом 18 Приложения N 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н установлено, что работники, выполняющие работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также в детских организациях, не осуществляющих образовательной деятельности (спортивных секциях, творческих, досуговых детских организациях и т.п.), обязаны проходить ежегодные обязательные медицинские осмотры в следующем объеме:

- осмотр врачами: дерматовенерологом, оториноларингологом, стоматологом, инфекционистом;

- лабораторные и функциональные исследования: рентгенографию грудной клетки, исследование крови на сифилис, мазки на гонорею при поступлении на работу, исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже одного раза в год либо по эпидпоказаниям;

- выявление дополнительных медицинских противопоказаний, а именно заболеваний и бактерионосительства: брюшного тифа, паратифов, сальмонеллеза, дизентерии; гельминтозов; сифилиса в заразном периоде; лепры; заразных кожных заболеваний: чесотки, трихофитии, микроспории, парши, актиномикоза с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела; заразных и деструктивных форм туберкулеза легких, внелегочного туберкулеза с наличием свищей, бактериоурии, туберкулезной волчанки лица и рук; гонореи (всех форм) - только для работников медицинских и детских дошкольных учреждений, непосредственно связанных с обслуживанием детей, - на срок проведения лечения антибиотиками и получения отрицательных результатов первого контроля; озоны.

Из изложенного следует, что обязательные медицинские осмотры обязаны проходить все без исключения работники образовательных учреждений.

Работодатель обязан обеспечить: в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований

Таким образом, работодатель обязан заключить договор с медицинской организацией на проведение предварительного медицинского осмотра работников при приеме их на работу, а также периодических осмотров работников. Работодатель направляет работника в медицинскую организацию, с которой заключен договор, так как в данной медицинской организации есть врачебная комиссия, состоящая из квалифицированных врачей, имеющих разрешение на проведение медицинского осмотра по факторам, имеющим значение для работодателя. В направлении на предварительный медицинский осмотр указывается медицинское учреждение, в котором необходимо пройти медицинский осмотр.

Эффективный контракт

Понятие "эффективный контракт" впервые официально было дано в Распоряжении Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р, которым была утверждена программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы.

Впервые понятие "эффективного контракта" дается в самой Программе, в разделе IV которой эффективный контракт определяется как трудовой договор с работником, в котором конкретизированы четыре вида условий:

- 1) должностные обязанности работника;
- 2) условия оплаты труда;
- 3) показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных услуг);
- 4) меры социальной поддержки.

В Программе также указано, что в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижения коллективных результатов труда. При этом особо отмечается, что условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения принята в качестве приложения N 3 к Программе.

Так, эффективный контракт определяется как трудовой договор, где конкретизируются определенные условия. Вызывает сомнения сама возможность конкретизации каких-либо условий в содержании трудового договора.

В статье 57 ТК РФ предусматривается, что содержание трудового договора включает в себя ряд обязательных и дополнительных условий. При этом отсутствие любого из обязательных условий может расцениваться в качестве административного правонарушения, предусмотренного статьей 5.27 КоАП РФ.

С данной точки зрения необходимо оценить все четыре специальных условия эффективного контракта.

1. Должностные обязанности работника с точки зрения ТК РФ не являются обязательным условием трудового договора. Трудовая функция работника включает в себя всю совокупность прав и обязанностей работника, как непосредственно предусмотренных статьей 21 ТК РФ ("Основные права и обязанности работника"), так и закрепленных на локальном уровне индивидуально-договорным и (или) локально-нормативным способом. Более того, остается неясным, чем отличаются обычные должностные обязанности от конкретизированных должностных обязанностей, каковы задачи подобной конкретизации, каковы ее критерии.

2. Условия оплаты труда работника являются обязательным условием трудового договора. В соответствии со статьей 57 ТК РФ стороны должны договориться о размере должностного оклада (тарифной ставки), а также о надбавках, доплатах и поощрительных выплатах. Сложно представить, как можно конкретизировать в трудовом договоре то, что и так является обязательным условием трудового договора. При этом перечень условий оплаты труда непосредственно сформирован в части второй статьи 57 ТК РФ и носит закрытый характер, т.е. не могут появиться какие-либо условия оплаты труда, не предусмотренные коллективным договором и (или) локальными нормативными актами учреждения.

3. Программа требует уточнения и конкретизации в трудовом договоре показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг. Кроме того, в трудовом договоре должен быть установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижения коллективных результатов труда.

Предложенная правовая конструкция вызывает обоснованные сомнения.

Во-первых, стимулирующие и поощрительные выплаты относятся к понятию "условия оплаты труда", а значит, уже прописаны в трудовом договоре в соответствии с требованиями трудового законодательства, а также самой Программы.

Во-вторых, в Программе не разграничены такие правовые термины, как показатели и критерии.

В-третьих, не очень понятно, как можно установить в трудовом договоре размер вознаграждения, если статья 129 ТК РФ понимает под вознаграждением размер оклада (должностного оклада) и (или) тарифной ставки.

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;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- объем учебной нагрузки (для педагогических работников);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях;
- конкретные дни выплаты заработной платы;
- оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении 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.**

Особенности процедуры принятия на работу иностранных граждан и лиц без гражданства

Иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом.

Работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента. Указанный порядок не распространяется на иностранных граждан:

- 1) постоянно или временно проживающих в Российской Федерации;
- 2) являющихся участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей, переселяющихся совместно с ними в Российскую Федерацию;
- 3) являющихся сотрудниками дипломатических представительств, работниками консульских учреждений иностранных государств в Российской Федерации, сотрудниками международных организаций, а также частными домашними работниками указанных лиц;
- 4) являющихся работниками иностранных юридических лиц (производителей или поставщиков), выполняющих монтажные (шефмонтажные) работы, сервисное и гарантийное обслуживание, а также послегарантийный ремонт поставленного в Российскую Федерацию технического оборудования;
- 5) являющихся журналистами, аккредитованными в Российской Федерации;
- 6) обучающихся в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течение каникул;

7) обучающихся в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и работающих в свободное от учебы время в этих образовательных организациях, в хозяйственных обществах или в хозяйственных партнерствах, созданных бюджетными или автономными образовательными организациями высшего образования, в которых они обучаются;

8) приглашенных в Российскую Федерацию в качестве научных или педагогических работников, в случае их приглашения для занятия научно-исследовательской или педагогической деятельностью по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам высшего образования образовательными организациями высшего образования, государственными академиями наук или их региональными отделениями, национальными исследовательскими центрами, государственными научными центрами, иными научными организациями, в которых действуют диссертационные советы, созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо иными научными организациями и инновационными организациями согласно критериям и (или) перечню, утвержденным Правительством Российской Федерации, либо в качестве педагогических работников для проведения занятий в иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением лиц, въезжающих в Российскую Федерацию для занятия педагогической деятельностью в духовных образовательных организациях;

8.1) приглашенных в Российскую Федерацию с деловой или гуманитарной целью либо в целях осуществления трудовой деятельности и привлекаемых помимо этого для занятия педагогической деятельностью по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам высшего образования в научных организациях и образовательных организациях высшего образования, за исключением духовных образовательных организаций;

8.2) прибывших в Российскую Федерацию не более чем на тридцать дней для осуществления гастрольной деятельности (организации и проведения на основании гражданско-правовых договоров на возмездной основе мероприятий, в ходе которых иностранный гражданин, являющийся творческим работником, осуществляет публичное исполнение произведений литературы, искусства или народного творчества);

8.3) приглашенных в Российскую Федерацию в качестве медицинских, педагогических или научных работников в случае их приглашения для занятия соответствующей деятельностью на территории международного медицинского кластера;

9) являющихся аккредитованными работниками аккредитованных в установленном порядке на территории Российской Федерации представительств иностранных юридических лиц, на основе принципа взаимности в соответствии с международными договорами Российской Федерации;

10) осуществляющих трудовую деятельность в случае и порядке, предусмотренных частью четвертой статьи 63 и статьей 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации;

11) признанных беженцами на территории Российской Федерации, - до утраты ими статуса беженца или лишения их статуса беженца;

12) получивших временное убежище на территории Российской Федерации, - до утраты ими временного убежища или лишения их временного убежища.

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;
- лицам, окончившим образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию, и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лицам, приглашенным 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 роспись 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 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.

Трудовая книжка по совместительству

Совместительство представляет собой выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы **на условиях трудового договора** в свободное от основной работы время (статья 282 ТК РФ).

Внимание! Сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку работника по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству, **только по желанию работника**.

Внесение в трудовую книжку записей о приеме на работу по совместительству и об увольнении с работы по совместительству осуществляются в следующем порядке:

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	исло	есяц	год		
1	2	3	4		
				Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 2 г. Липецка.	
				МБОУ СОШ № 2 г. Липецка.	
1	9	0	014	Принята на должность учителя географии.	Приказ от 31.08.2014 № 91
9	0	1	014	Принята на работу по совместительству в МБОУ СОШ №20 г. Липецка учителем географии.	Приказ МБОУ СОШ №20 от 28.10.2014 № 57
1	5	0	014	Уволена с работы по совместительству в МБОУ СОШ №20 г. Липецка по соглашению сторон, пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Дополнительное соглашение № 2 к трудовому договору от 28.10.2014

Внимание! Работа по совместительству может выполняться работником как по месту основной работы, так и в других организациях в свободное от основной работы время. Трудовой договор оформляется по всем местам работы, включая внутреннее совместительство.

Если работник настаивает на внесении в трудовую книжку записи о работе по совместительству, когда работа уже завершена, запись должна содержать сведения о периоде работы по совместительству. Например, в графе 3 «Сведения о работе» вносится следующая запись: **«В период с 29.10.2014 по 31.05.2014 работала по совместительству в МБОУ СОШ №20 г. Липецка учителем географии»**. В графе № 4 вносится ссылка на документ «Справка МБОУ СОШ №20 г. Липецка от ...»

Обратите внимание! С совместительством не следует путать совмещение. При совмещении профессий (должностей) новый (второй)

трудовой договор не заключается, а **работник выполняет дополнительную работу в основное рабочее время.**

Таким образом, при оформлении **совмещения** делать какие-либо записи в трудовой книжке **не требуется.**

Отпуск

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 14 мая 2015 г. № 466 «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 учреждении осуществляется на основании **Положения об оплате труда работников**, которое утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплату труда в учреждении минимальную заработную плату, установленную для работников бюджетной сферы Липецкой области соглашением о минимальной заработной плате на соответствующий календарный год.

При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (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 Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

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 в размере ____ процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчёта включительно. *(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

объёма учебной нагрузки путём умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объём 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 учреждении, 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 трудовозатраты, 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.**

Педагогическим работникам образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, имеет право на предоставление длительного отпуска сроком до одного года, при наличии трудового стажа не менее 10 лет, условия должны быть прописаны в коллективном договоре (в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 №644).

В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи работником заявления в аттестационную комиссию у него сохраняется оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится доплата за фактически отработанное время.

Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 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 учреждению, доводятся до сведения работника под роспись.

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 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.

Профессиональная переподготовка, обучение и аттестация:

Работодатель с обязательным участием профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счёт средств учреждения.

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (*повышения квалификации и профессиональной переподготовки*) работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном статьями 173—177 ТК РФ.

А также, предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173—176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения по направлению работодателя.

Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Отраслевым соглашением между Управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и на 2015-2018 годы, в соответствии

с которым при проведении аттестации педагогических работников на первую или высшую квалификационные категории применяются особые формы и процедуры аттестации при рассмотрении заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, а именно:

Педагогические работники, имеющие государственные награды в соответствующей области деятельности, награжденные **знаком отличия «За заслуги перед Липецкой областью»**, освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).

Педагогические работники, **имеющие научные степени, звания в соответствующей области деятельности**, освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).

При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (**ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций**):

- победители и лауреаты профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победители конкурсов лучших учителей образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы (начального, основного, среднего общего образования), проводимых в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет;

- обладатели поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ) за последние 5 лет.

При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию освобождаются от прохождения

аттестационных процедур, кроме предоставления аналитического отчёта, при наличии подтверждающих документов:

- победители муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;

- награжденные отраслевыми наградами за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства обучающихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования за последние 5 лет.

При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций):

- победители и лауреаты профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победители конкурсов лучших учителей, воспитателей образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы (начального, основного, среднего общего образования), проводимых в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет;

- обладатели поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года № 224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года № 236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ) за последние 5 лет;

- победители муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании»,

«Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;

- награжденные отраслевыми наградами за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования за последние 5 лет.

При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур, кроме предоставления аналитического отчёта, при наличии подтверждающих документов:

- лауреаты муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет.

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 не позднее чем за две недели.

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 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;
- 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, в суд необходимо обратиться 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:

- на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст.ст. 1, 2 ТК РФ);
- вносить работодателю представление о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов о труде, об охране труда. Работодатель обязан принимать меры по их устранению (ст. 22 ТК РФ);
- представлять интересы членов профсоюза при ведении переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением и при выдвижении требований в коллективных трудовых спорах (ст. ст. 29, 30, 399, 400, 401, 403, 411 ТК РФ);
- на получение информации о сокращении численности или штата работников не позднее 2-х месяцев до проведения сокращения, при массовых увольнениях - не позднее 3-х месяцев (ч. 1 ст. 82 ТК РФ);
- на включение в обязательном порядке представителя от профсоюзного органа в состав аттестационной комиссии;
- на работу в координации с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных правовых актов о труде (ст. 370 ТК РФ);
- на обращение в Государственную инспекцию труда 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 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.**

□ В 2015 г. заключено Отраслевое соглашение между областным комитетом Профсоюза и управлением образования и науки Липецкой области, в котором закреплены **гарантии и льготы для молодых специалистов области.**

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

Например, в разделе КД «ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ»:

1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение пяти лет.

Молодым специалистом также признается работник, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
 - переход работника в другое образовательное учреждение;
 - нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- (- другие случаи, определенные учреждением).*

2. Работодатель и профсоюз определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательном учреждении:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;

- **закрепление наставников** за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размере 10% к ставке заработной платы (окладу);

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов (**бесплатная юридическая помощь** и др.);

- организация необходимых психологических тренингов, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодёжным проблемам и т.п.;

- **развитие творческой активности молодёжи**, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах («Учитель года», «Воспитатель года» и т.п.);

- **активизация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;**

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодёжного профсоюзного актива с использованием образовательных и информационных технологий, специальных молодёжных образовательных проектов при участии работодателя.

- содействуют успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

- компенсируют молодым работникам **оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях** в размере ____ руб. в месяц за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

- предоставляют **краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома**, оказывают материальную помощь при рождении ребенка в размере по _____ рублей (*из профсоюзного бюджета и средств работодателя*).

- проводят работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

3. Работодатель:

- В целях социальной поддержки молодых специалистов им выплачивается **разовое пособие (подъёмные)** в размере ____ тысяч рублей в течение первого месяца работы, при условии поступления на работу в учреждение, в соответствии с полученной специальностью, до конца года, в котором окончено учреждение профессионального образования.

- Устанавливает педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего и (или) среднего профессионального образования, имеющим полную (не менее ставки) учебную (педагогическую) нагрузку и приступившим к работе в год окончания обучения **единовременную стимулирующую выплату** в

размере _____ тысяч рублей (*конкретный размер определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда*) в течение первых трёх лет работы при условии полностью отработанного года.

- В целях закрепления и профессионального роста молодым специалистам **ежемесячно в течение первых пяти лет работы выплачивает стимулирующую надбавку** в размере _____% от ставки заработной платы (оклада) (*не менее 30% ставки, как предусмотрено пунктом 7.3.5. областного отраслевого Соглашения на 2015-18 годы*);

- Ежегодно выделяет материальную помощь молодым специалистам в размере _____ рублей.

- Вводит дополнительные формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации (указать, какие конкретно).

10 ПРИЧИН,

чтобы вступить

в профсоюз!



Член профсоюза

Не член профсоюза

С помощью профсоюза
получает прибавку

**Не доволен своей
зарплатой?**

Ругает начальника на кухне

Получает защиту профсоюза и
остается на рабочем месте

**Грозит незаконное
увольнение**

Ищет новую работу

После вмешательства
профсоюза начинает работать
в нормальных условиях

**Работа в тяжелых условиях
без выходных и отпусков**

Продолжает наносить вред
своему здоровью

Доказывает свою правоту
с помощью профсоюза

**Не согласен с
начальником**

Приходит со своим мнением, а
уходит с мнением начальника

Получает материальную
помощь от профсоюза

**Трудная жизненная
ситуация**

Решает свои проблемы сам

Получает бесплатную путевку
в санаторий - профилакторий
в профкоме

**Нужно поправить
здоровье**

Покупает путевку за полную
стоимость

Получает бесплатную
консультацию в профкоме

**Нужен совет
юриста**

Платит юристу

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

**Хочется культурно
отдохнуть**

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

Получает льготную путевку
от профсоюза

**Не хватает денег
на отпуск**

Берет кредит

Участвует в профсоюзных
мероприятиях и находит
друзей

**Хочется интересно провести
свободное время**

Покупает телепрограмму
на неделю