



АЛТАЙСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНО-ГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПАМЯТКА МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ О ТРУДОВЫХ ПРАВАХ

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ
ТРУДОВЫЕ СПОРЫ МАТЕРИАЛЬНАЯ
ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
КАК ПРОФСОЮЗ
ЗАЩИТИТЬ ДИРЕКТОР
СВОИ КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО
ТРУДОВЫЕ МРОТ
ПРАВА?
МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ УЧЕБНАЯ
КОНТРАКТ ДЕЖУРСТВА НАГРУЗКА
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ УЧИТЕЛЯ
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ОПЛАТА ТРУДА
ШКОЛА

**Аппарат комитета Алтайской краевой организации
Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации**

Лесовых Тамара Николаевна , председатель	63-97-97 8(961) 992-19-12
Половникова Елена Сергеевна , заместитель председателя	63-99-38 8(913) 080-13-29
Мерзлякова Валентина Николаевна , заместитель председателя (вопросы заработной платы и финансовой работы), главный бухгалтер	63-83-09 8(960) 937-72-06
Лысикова Наталья Михайловна , заместитель председателя, главный правовой инспектор труда	63-96-96 8(983) 107-63-48
Ивановская Елена Леонидовна , заместитель председателя, руководитель службы информации	8(983) 102-41-66
Янков Николай Петрович , главный технический инспектор труда	8(909) 503-34-20
Масюк Анна Викторовна , заведующий отделом инновационной деятельности	63-17-04 8(983) 543-87-47
Пензина Анна Владимировна , заведующий общим отделом	63-95-77 8(902) 141-02-19
Ковелькова Анастасия Валерьевна , бухгалтер, заведующий отделом	63-98-98 8(913) 215-15-15

Пособие разработано в целях оказания практической и методической помощи молодым педагогам по вопросам соблюдения трудовых прав на основе положений Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в РФ», других федеральных законов, иных нормативных правовых актов и правозащитной практики.

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Профсоюзы сегодня – законные и независимые представители работников во взаимоотношениях с работодателем, единственная надежная опора для трудящихся, потому что именно им предоставлено право на защиту интересов трудящихся.

Общероссийский Профсоюз образования – самая массовая общественная организация в стране, а Алтайская краевая организация Профсоюза – самая крупная в регионе.

Повышение уровня оплаты труда работников образования, совершенствование нормирования их труда, правозащитная деятельность, организация и проведение профессиональных конкурсов, обеспечение прав на здоровые и безопасные условия труда и обучения, защита социально-экономических прав и интересов студенчества, оздоровление и организация досуга, оказание социально-финансовой помощи, поиск новых путей для повышения качества жизни и обеспечения социальных гарантий работников отрасли – этим занимается Общероссийский Профсоюз образования.

Уважаемые коллеги, профессия педагога – удивительная. Открывая других, вы открываете себя. Делая добро и принося радость другим, сами становитесь добрее и целостнее.

На своем педагогическом пути вы не раз встретитесь с профессиональными трудностями. Отчаиваться не надо. Потому что найдутся наставники, готовые протянуть руку помощи, а в лице специалистов Профсоюза вы всегда найдёте квалифицированную поддержку.

Будьте увлеченными, интересными, жаждущими нового. Пусть ваши поиски венчаются творческими и профессиональными успехами!

С уважением,
председатель Алтайской краевой организации
Общероссийского Профсоюза образования

Т. Н. Лесовых

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ



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

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

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

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

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР



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

Знайте! Согласно ст. 58 Трудового кодекса РФ, «если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на не-

определённый срок». Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора ст. 64 Трудового кодекса РФ.

Согласно ст. 70 Трудового кодекса РФ, «лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности», испытательный срок не устанавливается.

При трудоустройстве с работником должен быть заключен трудовой договор в письменной форме. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых должен остаться у работника.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в учреждении.

В трудовом договоре должны быть указаны следующие условия:

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по

полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, **предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.**

Расторжение трудового договора

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

Работник может уволиться по собственному желанию. Но необходимо предупредить об этом работодателя за две недели. До истечения срока предупреждения работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, если только на место работника не приглашен в письменной форме другой работник, так как ему не может быть отказано в заключении трудового договора.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Увольнение может произойти по инициативе работодателя в случаях, указанных в ст. 81 ТК РФ.

Работодатель не может уволить по своей инициативе:

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

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

Трудовым законодательством предусмотрена выплата выходного пособия:

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



Основные обязанности работника, которые изложены в Уставе образовательного учреждения.

Вы обязаны:

- ▶ знать Конституцию РФ; законы РФ; решения Правительства РФ и федеральных органов управления образованием по вопросам образования; Декларацию прав и свобод человека; Конвенцию о правах ребёнка;
- ▶ работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на вас уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- ▶ проходить один раз в пять лет аттестацию согласно «Положению об аттестации педагогических и руководящих работников»;
- ▶ соблюдать дисциплину труда – основу порядка в школе, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность времени, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- ▶ всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- ▶ соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- ▶ быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива; систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, профессиональную квалификацию;
- ▶ быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общежития;

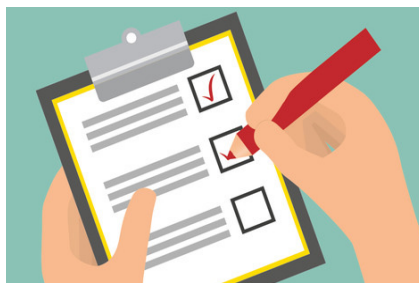
► содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

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

► проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

Помните!

Вы несете полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий. Если вдруг один из ваших подопечных пострадает, немедленно сообщите об этом администрации образовательного учреждения.



Вам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять коллегу без ведома администрации образовательного учреждения;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;
- удалять учащихся с уроков;
- курить в помещениях и на территории образовательного учреждения;
- освобождать учащихся от школьных занятий для выполнения ваших поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;
- отвлекать других педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

Одним из условий трудового договора является соблюдение дисциплины труда, которая определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель может поощрить: объявить благодарность, выдать премию, наградить ценным подарком, Почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

Другие виды поощрения определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, происшедших по вине работника, применяются дисциплинарные взыскания, установленные Трудовым кодексом РФ: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Порядок применения дисциплинарных взысканий:

- до применения взыскания работодатель должен истребовать от работника письменное объяснение;
- в случае отказа дать объяснение составляется соответствующий акт, но сам отказ не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания;
- взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске;
- дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;
- приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе;
- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И КАК ПРАВИЛЬНО ЕГО ИСПОЛЬЗОВАТЬ



Ваше рабочее время определяется учебным расписанием и должностными обязанностями. Ваша учебная нагрузка устанавливается директором образовательного учреждения с учетом мнения профкома. До вашего ухода в отпуск вас должны уведомить об учебной нагрузке на следующий учебный год.

При этом вы должны знать, что:

- объем учебной нагрузки устанавливается с учетом вашей квалификации, распределяется в течение всего учебного года, уменьшение или увеличение объема учебной нагрузки возможно только с вашего согласия;
- если вы не дали письменного согласия, то никто не имеет права заставить вас работать больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы;
- объем вашей учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении количества учащихся и классов-комплектов;
- вам может быть предоставлен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Директор приказом **с вашего согласия и за дополнительную оплату** может возложить на вас классное руководство, заведование учебным кабинетом и другие функции, не входящие в ваши должностные обязанности по основной работе.

ОТПУСК

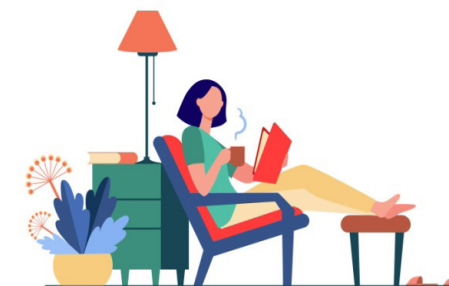
Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 и 56 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и на основании приказа работодателя. 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.

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



ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

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

Она выплачивается два раза в месяц (аванс и зарплата); дни выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. **Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).**

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

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

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

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

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



Требования к содержанию трудового договора с работниками образовательных учреждений

Место заключения

Сведения о сторонах

Дата заключения

Работник	Работодатель
* фамилия, имя, отчество * сведения о документах, удостоверяющих личность работника * СНИЛС (рекомендация)	* наименование работодателя из Устава полное (сокращённое) * ИНН * сведения о представителе работодателя и основание, в силу которого он наделён соответствующими полномочиями

Обязательные условия

Вид работы:	* по основному месту работы * по совместительству
Место работы:	* наименование учреждения * в случае работы в филиале или обособленном структурном подразделении, указать его местонахождение
Трудовая функция:	* должность (профессия) из штатного расписания * конкретный вид получаемой работы – должностная инструкция
Объём работы:	* для педагогических работников – учебная нагрузка * для работников с неполной рабочей неделей (рекомендация)
Дата начала работы:	* дата приёма (допуска) к работе по результатам предварительного медицинского осмотра
Срок договора:	* неопределённый * срочный, в случаях предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ * срочный, по соглашению сторон – ч. 2 ст. 59 ТК РФ
Режим рабочего времени:	* согласно правилам внутреннего трудового распорядка * с неполной рабочей неделей уточняется продолжительность: недели, смены, перерыва (за исключением педагогических работников), график работы
Время отдыха:	* продолжительность ежегодного основного отпуска * продолжительность ежегодного дополнительного отпуска
Условия оплаты труда:	* должностной оклад, срок действия категории (рекомендация) * компенсационные выплаты: виды и размеры, в том числе за работу с вредными и (или) опасными условиями труда * стимулирующие выплаты: виды * конкретные даты выплаты заработной платы * порядок выплаты
Характер работы:	* разъездной, сезонный * порядок компенсации расходов
Обязательное социальное страхование	* все виды обязательного государственного страхования

Дополнительные условия

Уточнение места работы: местонахождение, рабочее место	Виды и условия дополнительного страхования
Испытательный срок	Улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи
Сохранение тайны персональных данных работника	Уточнение прав работника
Порядок повышения квалификации	Уточнение обязанностей работника
Обязанность работника отработать после профобучения или переобучения срок, установленный в договоре, если обучение проводилось за счёт средств работодателя	Случаи выплаты выходных пособий и их размеры

Подписи сторон

Отметка на экземпляре работодателя: «Трудовой договор на руки работником получен» с подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.



Расчётный листок – право или обязанность?

Трудовой кодекс обязывает каждого работодателя выдачу заработной платы сопровождать расчетными листками. Однако не все соблюдают данное требование.

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

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

Итак, прежде всего, определим, какие сведения точно должны содержаться в листке.

Статья 136 ТК РФ обязывает отразить в нем составные части заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размер и основания произведенных удержаний, а также общую денежную сумму, подлежащую выплате.

Какие составные части заработной платы можно выделить?

Обратимся к ст. 129 ТК РФ, в соответствии с которой в зарплату помимо фиксированного размера оплаты труда работника (за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени – тарифная ставка, за исполнение трудовых (долж-

ностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц – оклад (должностной оклад), включаются различные стимулирующие и компенсационные выплаты.

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

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

Дополнительные гарантии и компенсации

При совмещении работы с обучением в образовательном учреждении, которое имеет государственную аккредитацию, глава 26 ТК РФ предусматривает ряд гарантий и компенсаций.

Одна из важных гарантий – предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ). Учебный отпуск предоставляется только тем, кто успешно обучается. Основанием для предоставления отпуска является справка-вызов. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые.

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

НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ

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

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

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

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

Работник вправе приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив об этом работодателя в письменной форме. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, но после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату заработной платы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения уведомления.

Работнику, приостановившему работу в связи с задержкой заработной платы, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период её задержки с уплатой процентов, выплата которых предусмотрена ст. 236 ТК РФ.

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИТИТ!

Для защиты своих прав и интересов Вы имеете право вступить в Общероссийский Профсоюз образования (статьи 2, 21 ТК РФ), который 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 его выполнения и при выдвижении требований в коллективных трудовых спорах (ст. ст. 29, 30, 399, 400, 401, 403, 411 ТК РФ);

- на получение информации о сокращении численности или штата работников не позднее 2-х месяцев до проведения сокращения, при массовых увольнениях – не позднее 3-х месяцев (ч. 1 ст. 82 ТК РФ);

- на включение в обязательном порядке представителя от профсоюзного органа в состав аттестационной комиссии;

- на работу в координации с государственными органами надзора и контроля соблюдения законов и иных правовых актов о труде (ст. 370 ТК РФ);

- на обращение в Гострудинспекцию с просьбой о выдаче предписания об устранении нарушений по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (кроме находящихся в суде) (ч. 2 ст. 357, 365 ТК РФ);

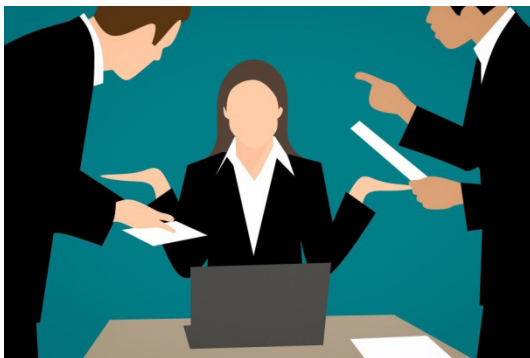
- на утверждение перечня производств работ, профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин (ст. 253), работников моложе



18 лет (ст. 265) (с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений профсоюзов);

- на осуществление социального партнерства в формах коллективных переговоров, взаимных консультаций, участия в управлении организацией, участия в досудебном разрешении трудовых споров (ст. 27);

- давать согласие, либо отказывать работодателю в увольнении по инициативе работодателя руководителя (его заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений в соответствии со статьями 374, 376 ТК РФ.



Работодатель обязан учитывать мнение Профсоюза:

- при определении нагрузки педагогов на следующий учебный год, составлении графиков сменности работы (ст. ст. 103, 371, 372 ТК РФ);
- при утверждении графика отпусков (ст. ст. 123, 371, 372 ТК РФ);
- при 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);
- при 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);
- при 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);
- при введении, замене, пересмотре норм труда (ст.ст. 162, 371, 372 ТК РФ);
- при 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);
- при разделении рабочего дня на части (ст. ст. 105, 371, 372);
- при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочным работам (ч.4 ст. 113, ч. 3 ст. 99, ст. 371, 372).

МИССИЯ ПРОФСОЮЗА

Защита профессиональных интересов, социально-трудовых прав работников образования, развитие социальной сферы, улучшение качества жизни членов Профсоюза и их семей.

ЦЕННОСТИ

Наша главная ценность – человек труда. В его интересах создана и действует профсоюзная организация. Гарантировать социально-защищенный, эффективный труд может только Профсоюз, действуя в партнерстве с работодателем.

СОЛИДАРНОСТЬ

Профсоюз – общественная организация, уважающая принципы взаимопонимания, открытости, доброжелательности. Профсоюз всегда стремится объединить коллектив для решения сложных задач, учитывая при этом проблемы и нужды каждого человека и интересы учреждения в целом.

СЕМЬЯ

Это ключевая ценность для большинства работников и профсоюзной организации. Многие проекты Профсоюза в сфере медицины, культурно-массовых мероприятий, спорта и физкультуры, туризма и досуга реализованы именно в семейном формате.

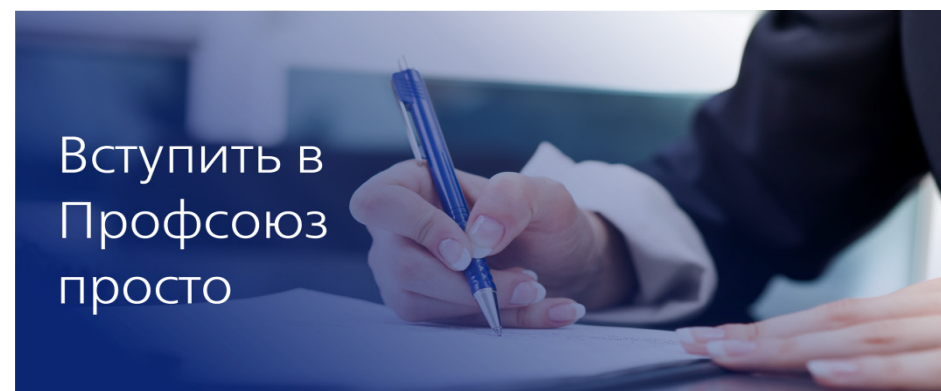
РАЗВИТИЕ

Думать о завтрашнем дне, усиливать позиции Профсоюза в обществе, повышать уровень жизни и статус членов организации, разрабатывать стратегические планы с учетом мнения каждого – действия на долгосрочную перспективу.

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОФСОЮЗА

- ▶ представляет и защищает законные права и интересы членов Профсоюза, ведет переговоры с органами власти;
- ▶ контролирует соблюдение действующего законодательства о труде, участвует в разработке законов, урегулировании коллективных трудовых споров;
- ▶ заключает отраслевые, территориальные и иные соглашения, коллективные договоры, осуществляют контроль их выполнения;
- ▶ добивается повышения заработной платы работников с учетом изменения уровня потребительских цен;
- ▶ осуществляет контроль соблюдения работодателями законодательства в области охраны и безопасности труда;
- ▶ ведет правовую работу в интересах членов организации;
- ▶ организует культурно-массовые, физкультурно-спортивные и лечебно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и членов их семей;
- ▶ с участием лечебно-оздоровительных и иных учреждений проводит мероприятия по профилактике заболеваний, реализовывает программы по направлениям здравоохранения, санаторно-курортного лечения, отдыха, туризма, физической культуры и спорта;
- ▶ оказывает материальную помощь членам Профсоюза; реализует программы, направленные на улучшение социально-экономического положения работников образования (беспроцентный ссуда-заём, кредитный кооператив с пониженной ставкой, отраслевой негосударственный пенсионный фонд).
- ▶ является организатором и соучредителем многих профессиональных конкурсов, направленных на содействие профессионального и личностного роста педагогических работников;
- ▶ поддерживает творческие инициативы педагогической и студенческой молодежи.

Если Вы ещё не с нами, это легко исправить! Вступайте в ряды Общероссийского Профсоюза образования. Как это сделать? Инструкция – в карточках.



Если в вашей образовательной организации есть первичная профсоюзная организация (ППО)

- 1** напишите заявление на имя ППО о приёме в Профсоюз (приложение 1) и заполните и подпишите согласие на обработку персональных данных (приложение 2);
- 2** подайте письменное заявление на имя руководителя образовательной организации о ежемесячном отчислении членских взносов (приложение 3).

>>

Если в вашей образовательной организации нет ППО и есть 3 и более желающих вступить в Профсоюз

- 3** в образовательной организации проведите учредительное собрание ППО;
- 4** членами ППО подайте письменные заявления на имя руководителя образовательной организации о ежемесячном отчислении членских взносов

Если в вашей образовательной организации нет ППО и Вы один хотите вступить в Профсоюз

- 1** напишите заявление на имя территориальной или региональной (межрегиональной) организации Профсоюза о приёме в Профсоюз (приложение 1) и заполните и подпишите согласие на обработку персональных данных (приложение 2);
- 2** подайте письменное заявление на имя руководителя образовательной организации о ежемесячном отчислении членских взносов (приложение 3).

>>

Если в вашей образовательной организации нет ППО и есть 3 и более желающих вступить в Профсоюз

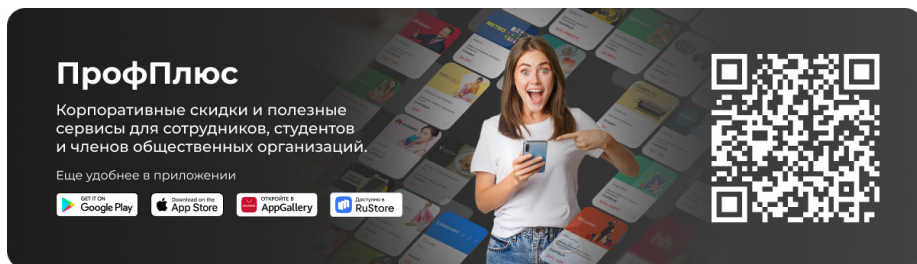
- 1** напишите заявление на имя территориальной или региональной (межрегиональной) организации Профсоюза о приёме в Профсоюз (приложение 1) и заполните и подпишите согласие на обработку персональных данных (приложение 2);
- 2** президиум территориальной профсоюзной организации или региональной (межрегиональной) организации Профсоюза примет решение о создании первичной профсоюзной организации;

>>

ВСТУПИТЬ В ПРОФСОЮЗ ПРОСТО!

ВАРИАНТ № 2

1. Зайти на сайт Общероссийского Профсоюза образования: www.eseur.ru
2. Нажать кнопку «Вступить в Профсоюз».
3. Пройти регистрацию на сайте, перейти по ссылке, которая будет направлена на вашу электронную почту.
4. Заполнить все окошки анкеты, проверить введенные данные, подписать документы.
5. Председатель первичной профсоюзной организации ставит вас на учет.
6. Получить членский профсоюзный билет и зарегистрироваться в новой бонусной программе «ПрофПлюс».



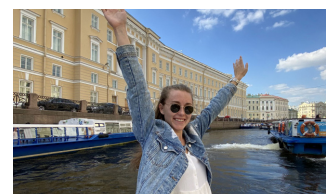
Ее участниками могут стать члены Профсоюза, прошедшие регистрацию на сайте profplus.info или в мобильном приложении ПрофПлюс с помощью 16-значного номера электронного профсоюзного билета.

Программа предоставляет скидки на покупку продуктов, путешествий, медицинских услуг и препаратов, развлечений, культурно-массовых мероприятий, одежды, оздоровительных программ.

Подробнее на сайте profplus.info



АЛТАЙСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ



более 42 000 человек
1 089 первичных профорганизаций
72 процента педагогической молодежи

Программа «Будь здоров с Профсоюзом»

по льготной цене лечение в санаториях края и за его пределами, стоматологические услуги, медицинское обследование, страхование от укуса клеща

Программа «Путешествуй с Профсоюзом»

по льготной цене идеи для отпуска, туристические маршруты в Горном Алтае, оздоровительные и образовательные маршруты «выходного дня», межрегиональные туры в Новосибирск, Казань, Санкт-Петербург, Москву, Краснодарский край и Беларусь

Солидарная поддержка

фонд беспроцентных займов
безвозмездная материальная помощь
кредитование на выгодных условиях в КПК «Учитель»

Программа «Профсоюз – территория спорта и здоровья»

туристический слет, профсоюзная лыжня, День здоровья, по льготной цене посещение спортивных объектов, соревнования, эстафеты, семейные спортивные праздники и многое другое

Для заметок

**ЗАЩИЩАЙ
СВОИ ПРАВА
ВМЕСТЕ С
ПРОФСОЮЗОМ!**

**СТАНОВИСЬ
ПРОФЕССИОНАЛОМ
ВМЕСТЕ С
ПРОФСОЮЗОМ!**

**БЕДИ ЗДОРОВЫЙ
ОБРАЗ ЖИЗНИ
ВМЕСТЕ С
ПРОФСОЮЗОМ!**

**АЛТАЙСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**



**656049 Барнаул, пр. Ленина 23
8(3852) 63-97-97**

**www.eseur.ru/altkrai/
e-mail: altaikrai@eseur.ru
vk.com/akopobr22
vk.com/msakprof**

**БУДЬ ЛИДЕРОМ
ВМЕСТЕ
С ПРОФСОЮЗОМ!**

**ПОПРАВЬ
ЗДОРОВЬЕ
ВМЕСТЕ С
ПРОФСОЮЗОМ!**

**ВЛИВАЙСЯ
В КОМАНДУ
ПРОФСОЮЗА!**



профсоюз –

*твой зонт
от проблем
и от невзгод!*