

**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

(общероссийский профсоюз образования)

КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

**СОЧИНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

**МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ**

**О ЕГО ТРУДОВЫХ ПРАВАХ, ГАРАНТИЯХ**

 **И**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СОЮЗЕ.**

**Сочи**

**2017**

Уважаемый коллега! Ты выбрал нелёгкий путь, став педагогом, но, поверь, это самая прекрасная профессия на свете...

Образование и воспитание молодого поколения – один из самых важных и сложных видов деятельности, требующий постоянного проявления высоких качеств: доброты, силы, мужества, твердости и упорства в достижении поставленных целей.

Ничего не бойся! Рядом с тобой будет умный наставник, опытные коллеги, готовые тебе помочь.

Главным путеводителем в твоей трудовой деятельности является Трудовой кодекс РФ.

 Он защищает твои права, обязанности, помогает найти правильное решение в ситуациях, связанных с твоей трудовой деятельностью: прием на работу, заключение трудового договора, расторжение трудового договора, оплата труда, рабочее время и время отдыха, оплата больничного листа…

Комитет городской организации Профсоюза подготовил для тебя небольшой путеводитель по вопросам трудового законодательства. При необходимости, ты можешь обратиться к нам по любому вопросу, связанному с твоей трудовой деятельностью.

С уважением,

председатель Сочинской городской

организации Профсоюза образования М.А. Агеева

 **ПРИЕМ НА РАБОТУ**.

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

**Работник предоставляет в образовательную организацию 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".

**До подписания трудового договора работника должны ознакомить с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью** (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

 Обязательными для ознакомления являются следующие документы:

- Устав образовательной организации;
- Правила внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 68 ТК РФ);
- Правила хранения и использования персональных данных работников (ст. 87 ТК РФ);
- Положение об оплате труда (ст. 135 ТК РФ),

- Правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ).
- Должностная инструкция;
- коллективный договор;

 - Положение о педагогическом совете;

- Положение о методическом объединении педагогов;

- Положение об аттестации педагогических работников;

 -Положение об учебном кабинете;

- Положение о комиссии по трудовым спорам;

- Положение о длительном до 1 года отпуске для педагогических работников;

- иные документы, действующие в образовательной организации.

 ***К ознакомлению с локальными актами Вашей образовательной организации отнеситесь серьезно. По этим законам Вам жить и работать! К Вам имеют право применять меры административного взыскания только за нарушения Правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей. В коллективном договоре зафиксированы социальные гарантии, льготы, вопросы оплаты труда.***В обязательном порядке при приеме на работу проводится Вводный инструктаж по охране труда. Вас должны ознакомить с действующими требованиями в области охраны труда, а также с Инструкциями по охране труда. Выдать их на руки.

**При приеме на работу с каждым работником заключается трудовой договор.**

**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 исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

• условие об обязательном социальном страховании работника.

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

При заключении трудового договора впервые работодатель должен оформить **трудовую книжку** (в течение 5 рабочих дней).

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.

**ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК ПРИ ПРИЕМЕ**

**НА РАБОТУ.**

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 (ст. 70 ТК РФ).**

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

• беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;

• лицам, не достигших 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.

**Продолжительность рабочего времени педагогического работника.**

**Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. "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" определяет**

**продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников**

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.1. **Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается**: старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности: педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; мастерам производственного обучения; старшим вожатым; инструкторам по труду; педагогам-библиотекарям; методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность; тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования; руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности; инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2. **Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю** устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в пункте 2.1 настоящего Приложения).

2.3. **Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку** заработной платы устанавливается: учителям-дефектологам и учителям-логопедам.

2.4. **Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю** за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям; концертмейстерам.

2.5**. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.6. **Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (далее - медицинские организации и организации социального обслуживания), (за исключением воспитателей, предусмотренных в пунктах 2.5 и 2.7 настоящего Приложения).

2.7. **Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку** заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 2.5 и 2.6 настоящего Приложения).

2.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

2.8.1. **Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта; педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования; тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

 Ваша **учебная нагрузка на следующий учебный год** должна устанавливаться директором **до вашего ухода в очередной трудовой отпуск**. При этом вы должны знать, что:

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

**- если вы не дали письменного согласия, то никто не имеет права заставить вас работать больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы;**

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

 Помните, работа в выходные и праздничные дни запрещена, хотя вас могут привлечь к дежурству в выходные и праздничные дни в исключительных случаях по письменному приказу директора образовательной организации. **Однако работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере**, **либо вам предоставляются дни отдыха в каникулярное время, не совпадающее с вашим очередным отпуском.**

 Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском – ваше рабочее время. В этот период вы можете быть привлечены администрацией образовательной организации к методической, педагогической и организационной работе, исходя из Вашей нагрузки.

 Приятной особенностью педагогической деятельности в школе является предоставление очередного отпуска в период летних каникул (**56 календарных дней**).

 Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора и его заместителей. Вход в класс после начала Вашего урока разрешается только директору и его заместителям.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (42 или 56 календарных дней), продолжительность 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 в соответствии с коллективным договором.

**Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на** **длительный отпуск сроком до 1 года** (ст.335 Трудового кодекса РФ)

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

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

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

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

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

Работодатель ежемесячно при выплате заработной платы работнику обязан выдать **расчетный листок** (ст.136 ТК РФ) 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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

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

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

Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяются с учётом фактического 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 организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

**Выплаты за дополнительные трудозатраты**, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, **относятся к виду выплат компенсационного характера** «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

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

В случае уменьшения у учителей в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации организации) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками, с их согласия, продолжаются 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 22.12.2014 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».

**О ПОСОБИЯХ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ.**

Размер выплаты пособий по социальному страхованию (оплата больничных листов) устанавливается в зависимости от трудового стажа:

\*         **100% среднего заработка** -  при страховом стаже 8 и более лет;

\*          **80%  среднего заработка** -  при страховом стаже от 5 до 8 лет;

\*        **60% среднего заработка**: -a.)     при страховом стаже до 5 лет;

\*    **50% среднего заработка** -  при амбулаторном лечении ребенка до 15 лет, начиная с 11-го календарного дня ухода за ребенком по день закрытия больничного листа.

 \*  **в размере из расчета МРОТ** (минимального размера оплаты труда):

- в случае если у работника страховой стаж менее шести месяцев, то пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда.

 **Примечание.** Страховой стаж - это суммарный стаж работы, в течение которого осуществлялась уплата страховых взносов по обязательному социальному страхованию.

 **Период, за который берется заработок для расчета пособия по временной нетрудоспособности**:

 Пособие по временной нетрудоспособности рассчитывают исходя из средней заработной платы сотрудника, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы у другого страхователя (работодателя).

 Пособие за первые три дня временной нетрудоспособности выплачивается за счет средств страхователя, а за остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности за счет средств Фонда социального страхования

**2. Условия оплаты больничных листов**

Больничный лист (листок нетрудоспособности) оплачивается:

* Гражданам,  работающим по трудовому договору (с записью  в  трудовой  книжке)
* Гражданам, заключившим трудовой договор, но еще не приступившим  к  работе
* Уволившихся  с  работы  –  в  случае если  листок нетрудоспособности оформлен в течение 30-ти  календарных дней  со дня увольнения

Больничный  лист  оплачивается  в  случае:

* утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы (в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения);
* необходимости осуществления ухода за ребенком или иным больным членом семьи;
* карантина по болезни, а также карантина ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение;
* протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;
* долечивания в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории РФ, непосредственно после стационарного лечения.

**3. Порядок действий:**

*Оформленный лечебным учреждением больничный лист (листок нетрудоспособности) после выхода на работу подписать у руководителя и сдать в бухгалтерию. Предоставление по месту работы справки о размере средней заработной платы за предыдущие 2 года, если Вы в течение этого времени работали у других работодателей)*

**Оплата больничных листов, если Вы работаете еще и совместителем.**
Совместители имеют право на пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам. Более того, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ "Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию" (далее - Закон № 255-ФЗ), в случае если застрахованное лицо трудится у нескольких работодателей, **каждый из них назначает и выплачивает ему данные пособия** (п. 1 ст. 13 Закона № 255-ФЗ). Поскольку работник **работает на условиях внешнего совместительства, ему одновременно выдают несколько листков нетрудоспособности для** предъявления по каждому месту работы. При этом на лицевой стороне листка нетрудоспособности должна быть сделана отметка "внешний совместитель".

Определение размера пособия идет в зависимости от продолжительности страхового стажа, поэтому листок нетрудоспособности следует заполнять с учетом этих особенностей.

**Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии.**

**(**[**Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/)**:**

1) право на сокращенную [продолжительность](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175797/#dst100011) рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, [продолжительность](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_179568/a24de3e6d5cd161edc3e1536815d31b96c6611a1/#dst100016) которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_199754/#dst100011), установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525/f663a5b24001526e74be67ac795010db56c5b62a/#dst100423) Российской Федерации;

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165815/9fdba7bedb441c57a55c77f449bf400feb99f44b/#dst100871) от 21.07.2014 N 216-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191257/30b3f8c55f65557c253227a65b908cc075ce114a/#dst100034) от 29.12.2015 N 389-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового [законодательства](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2a0f0fb86d453864308305caa42ed06e5e53b8e9/#dst101866) и с учетом [особенностей](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198999/#dst100011), установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и [порядок](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153730/#dst100011) возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

9. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/fc86187524a5b293111ca8ab7e668a2acc114b75/#dst101045) и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

10. Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать дополнительные меры государственной поддержки.

**ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.**

Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденными рабочими программами;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности. Формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

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

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

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

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

За неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, происшедших по вине работника, к нему могут применяться **меры дисциплинарного взыскания**, установленные Трудовым кодексом РФ:

• замечание;

• выговор;

• увольнение по соответствующим основаниям.

Порядок применения дисциплинарных взысканий:

• до применения взыскания работодатель должен истребовать от работника письменное объяснение. На его написание работнику даётся два дня;

• в случае отказа дать объяснение составляется соответствующий акт, но сам отказ не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания;

• взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске;

• приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

**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 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.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются (ст. 336 ТК РФ):

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

**Работодатель не может уволить работника:**

• в период временной нетрудоспособности;

• в период пребывания в отпуске (независимо от вида отпуска).

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

В отдельных случаях трудовым законодательством предусмотрена выплата **выходных пособий:**

• при увольнении по сокращению численности или штата работников, ликвидации образовательной организации;

• при увольнении работника, принятого на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья;

• в случае прекращения трудового договора при отсутствии у работника соответствующего документа об образовании, если для работы требуются специальные знания.

• при расторжении трудового договора по состоянию здоровья;

• в связи с призывом на военную службу;

• в случае отказа от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

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

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

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

**При нарушении трудовых прав работник можете обратиться в контролирующие органы, рассматривающие любые трудовые споры, (Профсоюз (если является членом организации), прокуратуру, суд, трудовую инспекцию).**

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

Можно ли отменить увольнение,

если работник передумал увольняться?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | 8 |

У работника последний рабочий день. Уже оформлены документы на увольнение, а работник взял и... передумал. Отказать сотруднику нельзя, если только письменно не приглашен другой работник, и тот успел уволиться с прежнего места. В остальных случаях увольнение должно быть отменено. Как?

**Работник может отозвать заявление об увольнении в течение всего срока предупреждения, включая день увольнения.**

Если к этому моменту издан приказ, внесена запись об увольнении в трудовую книжку, оформлена на хранение личная карточка… руководитель все равно **не вправе отказать работнику в отзыве заявления**. Приказ об увольнении ему придется отменить, также, как и запись в трудовой книжке.

**И так, работник** должен подать заявление в письменном виде на имя руководителя образовательной организации об отзыве заявления об увольнении.

Руководитель должен:

**1.** Зарегистрировать заявление работника.

**2.** Издать приказ об отмене приказа об увольнении.

(В приказе указываются реквизиты приказа об увольнении и трудового договора работника. В строке «Основание» - ссылка на заявление работника.)

  **3.**  В трудовую книжку работника вносится запись об отмене записи об увольнении.

(Указывается, что запись об увольнении недействительна, поскольку работник отозвал заявление об увольнении).

 **4.**  Делается отметка в личной карточке, что отменили увольнение на основании заявления работника.

(Делается отметка о том, что запись об увольнении недействительна в разделе X личной карточки «Дополнительные сведения».)

**Для защиты своих прав и интересов Вы имеете право вступить в Профсоюз**

**Главная задача Профсоюза – защита трудовых, социально-экономических права работников образования.**

 Более 100 лет в России наемные работники объединялись в профессиональные союзы, чтобы заявить и отстоять свои интересы, защитить себя от намерений работодателей и правительства решить за счет трудящегося человека свои проблемы. И сейчас профсоюз – самая надежная опора для наемных работников.

 Профсоюз защищает и поддерживает своих членов. Для этого у него есть права и опыт, а самое главное – солидарная сила единения.

 Вступая в профсоюз или оставаясь в нем, работник пользуется преимущественным правом на защиту своих интересов по вопросам:

* оплаты труда, ее гарантий и компенсаций;
* обеспечения занятости, найма и увольнения;
* профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки;
* режима рабочего времени и времени отдыха;
* возмещения материальных и моральных потерь, возникающих в сфере труда;
* безопасности труда и охраны здоровья;
* социально-бытовым и другим вопросам, применительно к различным профессиям.

Только член Профсоюза вправе рассчитывать:

* что его профессиональные, трудовые и социально-экономические вопросы будут представляться и отстаиваться профорганами в структурах законодательной и исполнительной власти всех уровней;
* на защиту своих законных прав всеми имеющимися у профсоюзов средствами, в т.ч. правовой и технической инспекциями Профсоюзов;
* на помощь и поддержку профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе администрации и в других обстоятельствах, связанных с условиями труда и положением работника в учреждении;
* на участие во всех мероприятиях, организуемых профсоюзными органами.

 Только член Профсоюза бесплатно может:

получать консультационную или юридическую помощь от своего Профсоюза по всем интересующим его вопросам, в том числе помощь в случае судебного иска;

* получать материальную помощь из средств Профсоюза при экологических и стихийных бедствиях и в других жизненных обстоятельствах;
* пользоваться поддержкой профкома по улучшению социально-бытовых условий.

НЕКОТОРЫЕ формы работы комитета городской организации Профсоюза:

***КПК***

***«Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»***

Основная деятельность КПК «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки» состоит в организации финансовой взаимопомощи членам кредитного кооператива путем сбережения их средств и предоставления займов. Это некоммерческая организация, не имеющая в качестве основной цели в своей деятельности извлечения прибыли и не распределяющая полученную прибыль между ее участниками.

 Членами «Кредитно-сберегательного союза работников образования и науки» могут быть:

- физические лица, достигшие возраста 16 лет, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, признающие Устав кредитного кооператива и иные его внутренние документы;
- юридические лица: Краснодарская краевая территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ и профсоюзные организации, являющиеся юридическими лицами, непосредственно входящие в ее структуру, организации системы образования Краснодарского края, имеющие первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, признающие Устав и внутренние нормативные документы кредитного кооператива. Юридическое лицо - член кредитного кооператива - участвует в деятельности кредитного кооператива через своего представителя.

Взносы членов КСС: вступительный (разовый) – 100 рублей; обязательный паевой взнос (разовый) – 200 руб., ежегодный членский взнос – 100 руб.

Своим членам КСС предоставляет заем под 17,5%, а если оплачивается займ путем вычета из заработной платы – 16,5% годовых (для сравнения: Сбербанк предоставляет заем под 19-21%; ВТБ 24 – 17-24%).

Члены КСС имеют возможность вносить имеющиеся личные свободные сбережения с доходностью 13,5% годовых, что значительно выше доходности большинства банков, работающих на территории РФ.

***Негосударственный пенсионный фонд***

***«Образование и наука»***

Негосударственный пенсионный фонд «Образование и наука» создан в 1994 году, является некоммерческой организацией социального обеспечения работников сферы образования и науки, а также их семей. Фонд осуществляет работу по трем основным направлениям:

— негосударственное пенсионное обеспечение (формирование дополнительной негосударственной пенсии);

— обязательное пенсионное страхованию (управление накопительной частью пенсии);

— государственная программа со финансирования пенсии.

Деятельность Фонда регулируется Федеральными законами № 75-ФЗ от 07.05.1998 «О негосударственных пенсионных фондах», № 7-ФЗ от 12.01.1996 «О некоммерческих организациях» и № 167-ФЗ от 15.12.2001 «Об обязательном пенсионном страховании».

Негосударственный пенсионный фонд «Образование и наука» создан Профсоюзом работников народного образования и науки РФ при поддержке Министерства образования РФ. Фонд возглавляют руководители Министерства образования и науки РФ, Профсоюза и Комитета Госдумы по образованию.

Пенсионный Фонд «Образование и наука» имеет государственную лицензию № 272/2 от 30.06.2009г., выданную Федеральной службой по финансовым рынкам и является членом Национальной ассоциации негосударственных пенсионных фондов. Фонд осуществляет выплату негосударственных пенсий с 2003 года. Участники, получающие пенсию, проживают по всей территории РФ.

**Доверяя управление накопительной части пенсии** в рамках государственной программы по обязательному пенсионному страхованию **нашему Фонду**, сотрудничая в рамках дополнительного пенсионного обеспечения, **Вы обеспечиваете сохранность своих денежных средств и увеличиваете размер будущей пенсии**. Доходность накопительной части пенсии составляет по фонду 15% годовых!

Дополнительную информацию Вы можете получить в комитете Сочинской городской территориальной организации Профсоюза.

***Городская программа «Оздоровление членов Профсоюза».***

 Это - комплекс мероприятий, направленных на профилактику заболеваний, укрепление здоровья, формирования здорового образа жизни работников отрасли образования и членов их семей. Подробности о Программе Вы можете найти на нашем сайте

***Краевая программа «Лояльность»***

**Сотрудничество с «АльфаСтрахованием-ОМС»**

 С целью расширения блока социальной поддержки для работников отрасли, краевая организация сотрудничает с кампанией медицинского страхования «Альфа Страхование».

 В плане сотрудничества подразумевается оформление сервисных карт льготного обслуживания в ряде клиник и аптек по всему Краснодарскому краю на проведение лабораторных исследований, приём специалистов, проведение ультразвуковых исследований, магнитно-резонансной томографии, приобретение медикаментов, оказание стоматологических услуг. Работа продолжается, и в этом мы видим перспективы расширения инновационной деятельности.

 В перспективе для территорий планируются однодневные выезды машины с проведением для владельцев дисконтных карт бесплатных проф. осмотров.

|  |
| --- |
| **Организации участвующие в программе лояльности по Сочи** |
| **Наименование предприятия/организации** | **Адрес** | **Услуги и товарыпредоставляемые по скидке** | **Размер скидки** |
| **Лабораторные и медицинские услуги**ООО "Три-З-СитиЛаб""CityLab", "BabyLab""Аллергоцентр", "Клиники 123" | **г. Сочи** ул. Красноармейская 7ул. Абрикосовая 27 (МиниКлиника)**г. Сочи Адлерский район** ул. Ленина 6**с. Лазаревское**ул. Победы 137 "а" | Лабораторные услуги "CityLab", "BabyLab"Медицинские услуги клиник "Аллергоцентр", "Клиники 123" | 5% |
| **Офтальмологическая клиника**ООО "Три-З" | **г. Сочи**Курортный пр-т 73 | Первичный прием врача | 10% |
| **Лабораторные и медицинские услуги**ООО "Медицинская лаборатория "ОПТИМУМ" | **г. Сочи** **ул**. Виноградная 51, **ул**. Макаренко 38**ул**. Донская 28, **ул**. Курортный пр-т 76**г. Адлер** ул. Старонасыпная 22 | Медицинские лабораторные услуги | 10% |
| **Медцентр**НУЗ "Узловая поликлиника на станции Сочи ОАО "РЖД" | **г. Сочи**ул. Горького 48 | МРТ и стоматологические услуги | 10% |

 Для получения сервисной карты необходимо заполнить таблицу, подать данные в комитет городской организации Профсоюза.

 Сервисные карты будут оформлены и выданы индивидуально.

***Комитет Профсоюза ежегодно проводит Туристический слет, Спартакиаду и др. мероприятия.***

 **Отказавшись от членства в профсоюзе, работник не только теряет все названные преимущества, но и рискует остаться один на один с работодателем без всякой социальной защиты**.