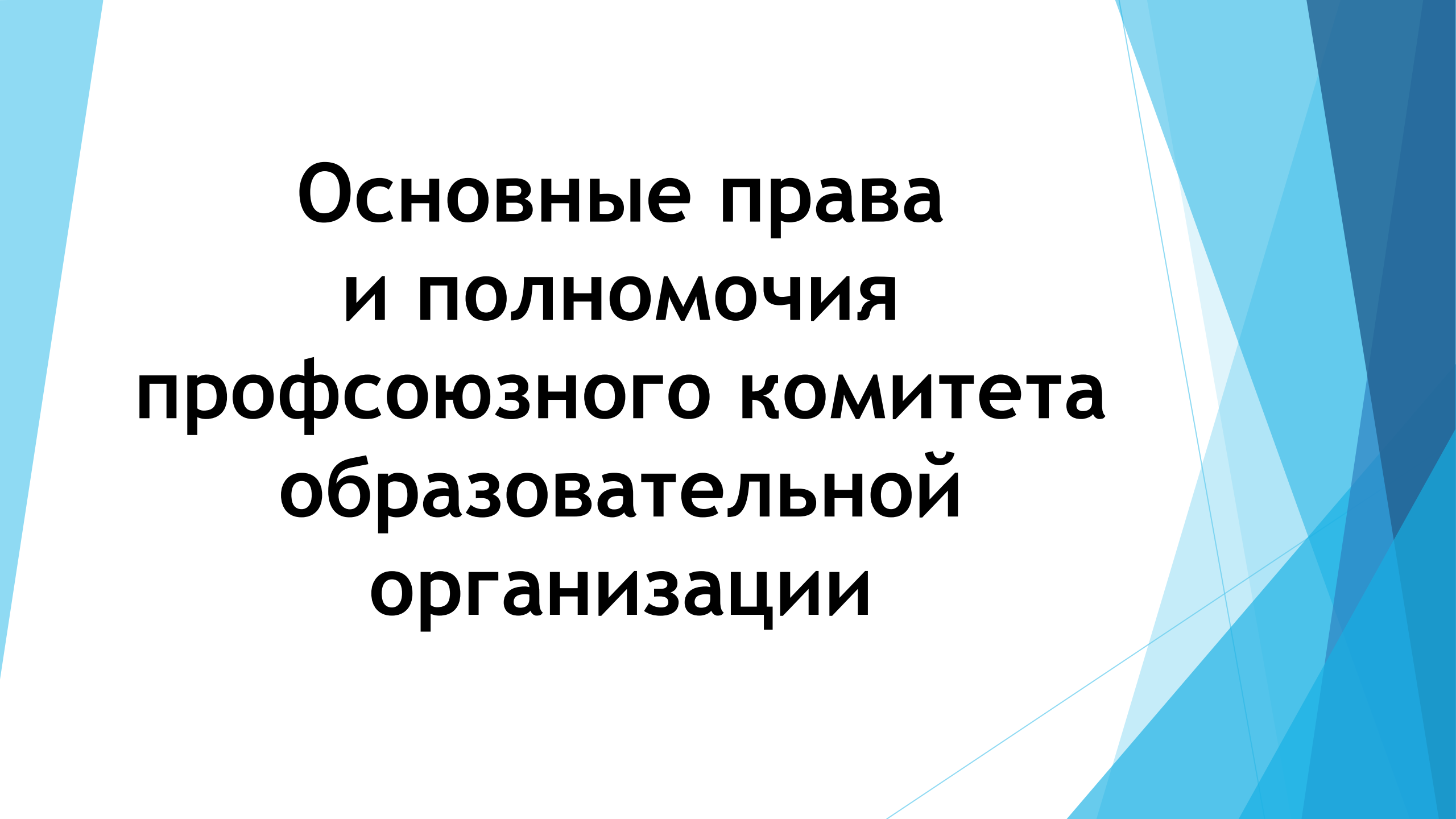


The background features abstract, overlapping geometric shapes in various shades of blue, ranging from light sky blue to deep navy blue, creating a modern, dynamic feel.

Основные права и полномочия профсоюзного комитета образовательной организации

Главными уставными целями и задачами деятельности профсоюзной организации являются защита индивидуальных и коллективных прав и интересов членов профсоюза.

Согласно ст. 30 Конституции РФ каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов; свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Из приведённой конституционной нормы вытекает обязанность государства обеспечивать свободу деятельности профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими профессиональными интересами.

Глава 58 Трудового кодекса РФ посвящена защите трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (ст.ст. 370-378 Трудового кодекса РФ). Первичная профсоюзная организация обязана представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, осуществлять контроль за выполнением ими условий коллективного договора, принимать участие в аттестации работников.

Основные направления правозащитной работы профсоюзной организации:

- ▶ Профсоюзный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, за выполнением им условий коллективного договора;
- ▶ Правовая защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза от противоправных действий (бездействия) работодателя;
- ▶ Отстаивание прав, социальных гарантий и интересов членов Профсоюза при принятии коллективного договора и локальных нормативных актов организации;
- ▶ Информирование членов Профсоюза и работодателя об эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства;
- ▶ Подготовка обращений в органы государственной власти, органы местного самоуправления и в вышестоящие организации Профсоюза с предложениями по устранению недостатков со стороны работодателя и иных должностных лиц;
- ▶ Доведение до сведения вышестоящих органов Профсоюза фактов нарушений, действий или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства;
- ▶ Информационно-методическая помощь и консультирование членов Профсоюза по вопросам реализации и защиты их социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

Ответственный за правовую работу в первичной профсоюзной организации:

- организует проведение по решению профсоюзного комитета проверок соблюдения работодателем трудового законодательства, законодательства о профсоюзах, а также выполнения условий коллективных договоров;
- организует правовую защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза и первичной профсоюзной организации от противоправных действий работодателя;
- проводит анализ причин выявленных нарушений трудового законодательства, законодательства о профсоюзах, условий коллективного договора и вносит в профсоюзный комитет предложения о принятии мер по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав членов Профсоюза;
- вносит на рассмотрение профсоюзного комитета предложения по вопросам соблюдения трудового законодательства, совершенствования системы профсоюзного контроля;
- участвует в работе по правовому обучению, распространению правовых знаний среди работников образовательной организации.

Статья 370 Трудового кодекса РФ.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Статья 19 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1. Профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Согласование профсоюзным комитетом решений и локальных актов работодателя

С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- ▶ установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- ▶ принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- ▶ составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- ▶ установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- ▶ привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- ▶ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- ▶ установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- ▶ принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- ▶ утверждение формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);
- ▶ определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- ▶ определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- ▶ формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- ▶ изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
- ▶ формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (п. 6. ст. 45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- ▶ принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

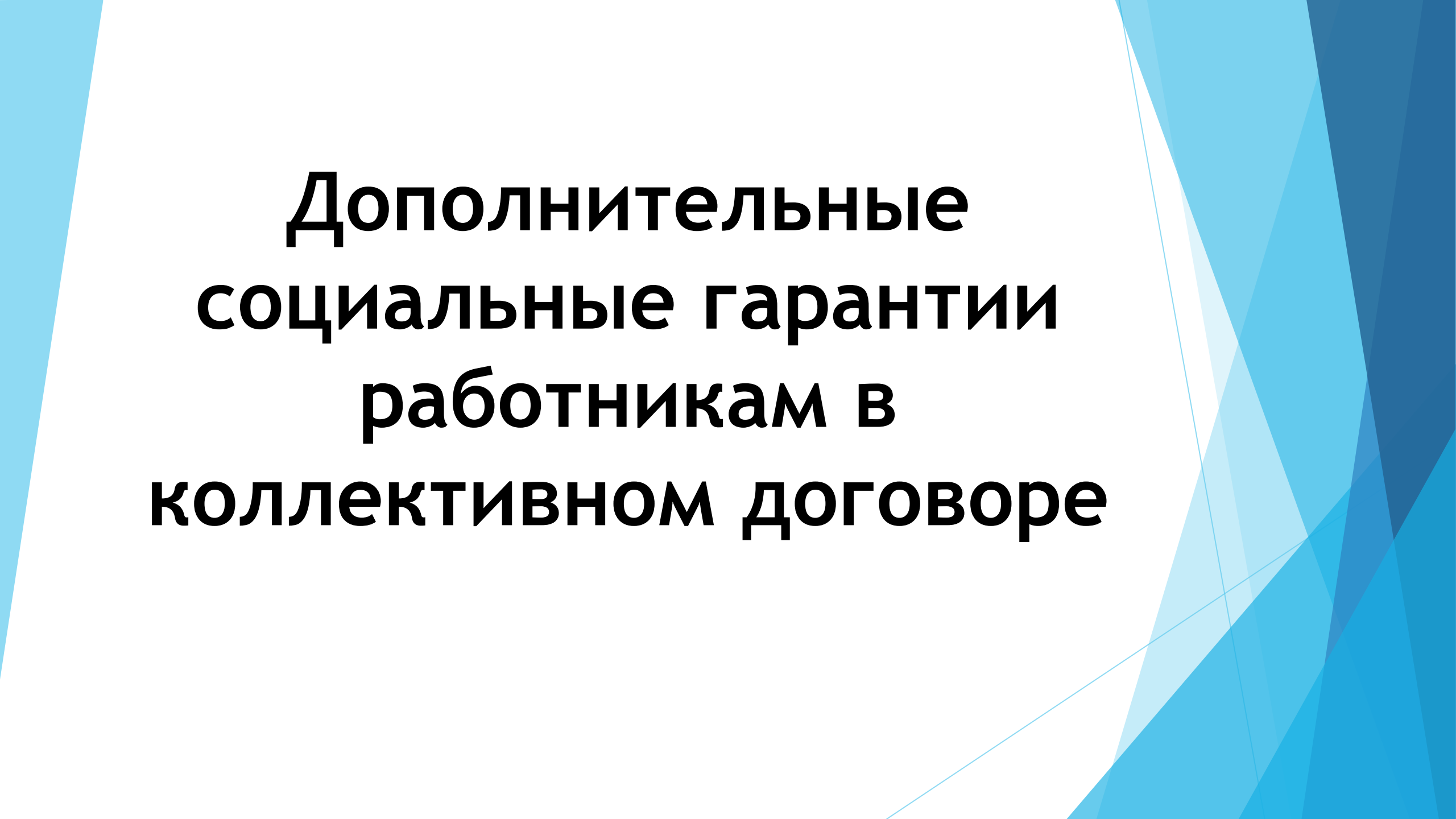
- ▶ сокращение численности или штата работников организации (ст. 82 ТК РФ);
- ▶ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (ст. 82 ТК РФ);
- ▶ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание (ст. 82 ТК РФ);
- ▶ повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- ▶ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- ▶ применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- ▶ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- ▶ представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
- ▶ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- ▶ установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ▶ распределение учебной нагрузки;
- ▶ утверждение расписания занятий;
- ▶ установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135 ТК РФ);
- ▶ распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135 ТК РФ).

С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- ▶ применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- ▶ увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ст. 374 ТК РФ).

The background features abstract, overlapping geometric shapes in various shades of blue, ranging from light sky blue to deep navy blue. These shapes create a dynamic, modern feel, with some areas appearing as sharp triangles and others as softer, blended gradients. The overall composition is clean and professional.

Дополнительные социальные гарантии работникам в коллективном договоре

Работодатель, при выполнении работы работниками **в дистанционном режиме**, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удалённой) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работникам предоставляется **дополнительный оплачиваемый отпуск** в следующих случаях:

- ▶ выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - *(указать число календарных дней)*;
- ▶ председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда - *(указать число календарных дней)*;
- ▶ членам и экспертам аттестационной комиссии Министерства образования и науки Краснодарского края - *(указать число календарных дней)*;
- ▶ работникам, привлекаемым к проведению и подготовке итоговой аттестации по программам основного и среднего общего образования - *(указать условия предоставления отпуска и число календарных дней)*;
- ▶ *другие основания, количество дней с учетом финансовых возможностей организации.*

Работодатель выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере ____ (из фонда экономии заработной платы).

Выплачивает материальную помощь в размере _____ рублей (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).

Оказывает материальную помощь в размере ____ лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

(Другие гарантии, с учетом финансовых возможностей организации).

Заключение и оформление трудового договора с работником

В статье 56 Трудового кодекса РФ даётся определение трудового договора - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, и обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником.

Трудовой договор с работником заключается **в письменной форме в двух экземплярах**, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ч. 1, 3 ст. 67 ТК РФ), один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения трудового договора.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Иногда необоснованно заключаются срочные трудовые договоры, полный перечень оснований для заключения которых приведён в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

Также распространённым является нарушение, связанное с **установлением испытательного срока**. Условие о том, что работник принят с испытательным сроком, должно быть зафиксировано в трудовом договоре, иначе работник считается принятым без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Более того, для молодых специалистов, впервые поступающих на работу, установление испытательного срока не допускается (ст. 70 ТК РФ).

В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- ▶ трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- ▶ дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- ▶ размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- ▶ объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- ▶ размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- ▶ размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;
- ▶ режим рабочего времени и времени отдыха;
- ▶ условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ;
- ▶ место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- ▶ условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- ▶ гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- ▶ условия труда на рабочем месте.

Необходимо отметить, что Кодекс РФ об административных правонарушениях предусматривает штраф за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора с работником.

Рискует не только работник, но и работодатель, если нет трудового договора. Если не оформленный работник пойдет в суд, то суд признает возникшие отношения трудовыми с момента фактического допуска работника к выполнению своих обязанностей (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

Работодатель не сможет доказать факт дисциплинарных нарушений со стороны работника (прогулы, опоздания и т.д.).

А трудовая инспекция привлечет работодателя к административной ответственности в виде штрафа в размере от 50 тыс. до 100 тыс. рублей (пункт 4 статьи 5.27 КоАП РФ).

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, на 2025-2027 годы (пункт 5.5):

Стороны пришли к соглашению о возможности предусматривать в коллективном договоре организации выплаты стимулирующего характера работникам:

- на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по информированию о законодательстве в области образования и трудового права.