



# «Образование будущего – стратегии сегодня»

## **Практика реализации трудовых прав работников**

---



## Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

### страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования

(с 1 апреля 2019 года органы ПФР больше не выдают застрахованным лицам страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования)

### документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа

(постановление Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 13 июня 2019 года N 335п «Об утверждении формы документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, и порядка его оформления в форме электронного документа»)

Приложение 1  
к постановлению Правления  
Пенсионного фонда Российской  
Федерации

от 13 июня 2019 г.  
№ 335п

Форма

Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета «Уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета (АДИ-РЕГ)»

Страховой номер индивидуального лицевого счета (СНИЛС) \_\_\_\_\_  
Фамилия \_\_\_\_\_  
Имя \_\_\_\_\_  
Отчество (при наличии) \_\_\_\_\_  
Дата рождения \_\_\_\_\_  
Место рождения \_\_\_\_\_

Пол \_\_\_\_\_  
Дата регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета \_\_\_\_\_

Наименование должности работника территориального органа ПФР  
(используется при обращении в территориальный орган ПФР)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)



**Статья 262.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей(новая статья)**

**Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.**



## Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации(**новая статья**)

Работники, **достигшие возраста сорока лет**, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право **на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка."**

Работники, **не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет**, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, **имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.**

Работник **освобождается** от работы для прохождения диспансеризации **на основании его письменного заявления**, при этом **день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.**

**Работники обязаны предоставлять** работодателю **справки** медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, **если это предусмотрено локальным нормативным актом.**



## «ЭЛЕКТРОННАЯ ТРУДОВАЯ КНИЖКА»

Работник написал заявление о продолжении ведения трудовой книжки в бумажном виде (статья ТК 66) до 31.12.2020



Работодатель направил информацию о приеме заявления в ПФР



Работодатель ведет электронную трудовую книжку, путем направления сведений о трудовой деятельности в ПФР и дополнительно ведет бумажную трудовую книжку и обеспечивает ее хранение.

При смене места работы выбор сохраняется

Работник написал заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности в соответствии с ст. 66.1. (ведение электронной трудовой книжки)



Работодатель направил информацию о приеме заявления в ПФР



Работодатель ведет электронную трудовую книжку, путем направления сведений о трудовой деятельности в ПФР, а бумажную ТК возвращает работнику, предварительно сделав в ней запись о прекращении ведения бумажной ТК в связи с приемом заявления.

Работник не написал заявления до 31.12.2020.



Информация о приеме заявления в ПФР отсутствует



Работодатель ведет электронную трудовую книжку, путем направления сведений о трудовой деятельности в ПФР и дополнительно ведет бумажную трудовую книжку и обеспечивает ее хранение.



# МРОТ

Выплата	МРОТ (с 01.01.2020г - 12 130 руб.)
Районный коэффициент	При сравнении заработной платы с МРОТ в сумме зарплаты не учитываются районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановления Президиума ВС РФ от 07.02.2018 № 4ПВ17, КС РФ от 07.12.2017 № 38-П)
Процентная надбавка	
Доплата за совмещение профессий (должностей)	Как отметил КС РФ в Постановлении от 16.12.2019 № 40-П, каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей)
Доплата за сверхурочную работу	Как указал КС РФ в Постановлении от 11.04.2019 № 17-П, выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды, неблагоприятных климатических условий и т. п.
Доплата за работу в ночное время	
Доплата за работу в выходные и праздничные дни	



## **Федеральный закон от 08.06.2020 № 165-ФЗ**

О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона  
"Об образовании в Российской Федерации"

1) в статье 46:

б) дополнить частями 3-5 следующего содержания:

3. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по **специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки"** и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

4. К занятию педагогической деятельностью по **дополнительным общеобразовательным программам** допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.



## **Федеральный закон от 08.06.2020 № 165-ФЗ**

О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона  
"Об образовании в Российской Федерации"

1) в статье 46:

б) дополнить частями 3-5 следующего содержания:

**5. Порядок допуска лиц, указанных в частях 3 и 4 настоящей статьи, к занятию педагогической деятельностью устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда."**



## Порядок

### допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по основным и дополнительным общеобразовательным программам(проект)

- обучающимся представляются работодателю документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, характеристика обучающегося, выданная организацией, в которой он обучается, а также справка о периоде обучения в которой он обучается,
- соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем
- работодатель проводит проверку подготовленности обучающегося к занятию педагогической деятельностью по основным или дополнительным общеобразовательным программам
- форма проведения указанной проверки и критерии ее оценки устанавливаются работодателем самостоятельно.

В случае успешного прохождения проверки подготовленности обучающегося к занятию педагогической деятельностью, он допускается к занятию педагогической деятельностью после заключения с работодателем трудового договора.



## **Федеральный закон от 08.06.2020 № 165-ФЗ**

О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона  
"Об образовании в Российской Федерации"

2) статью 108 дополнить частью 18 следующего содержания:

**18. На педагогических работников, принятых на работу до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, подлежащих аттестации и признанных аттестационной комиссией соответствующими занимаемой должности, не распространяется требование части 1 статьи 46 настоящего Федерального закона о наличии среднего профессионального образования или высшего образования."**



## **Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам**

- Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 15 января 2020 года**
- Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Совета при Президенте по реализации государственной политики в сфере защиты семьи и детей**
- Постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования"»**
- Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях**
- Разъяснения по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций**



## Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам

- денежное вознаграждение **выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно** за классное руководство педагогическим работникам, **но не более 2-х выплат ежемесячного** одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства **в 2-х и более классах.**
- деятельность педагогического работника по классному руководству осуществляется **только с его письменного согласия.**
- выплата за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, **снижение размера которой не допускается.**
- денежное вознаграждение за классное руководство **является составной частью заработной платы педагогического работника**
- при регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации.
- за время работы в периоды каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим **основаниям** оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, **с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.**



## ИТОГИ МОНИТОРИНГА ПО УЧЕТУ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ (СОГЛАСОВАНИЯ) ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРИ ПРИНЯТИИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В ходе мониторинга выявлено **297** нарушениями трудового законодательства:

- 105** - Нарушена процедура согласования (учета мнения) представительного органа при принятии ЛНА,
- 48** - ЛНА приняты без соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников (ст.372 ТК РФ);
- 59** - отсутствие обязательных ЛНА;
- 85** - другие нарушения.

Наиболее часто встречающиеся нарушения :

- отсутствие в Коллективном договоре перечня ЛНА принимаемых по согласованию с ППО и формы их согласования
- работники не ознакомлены под роспись с ЛНА содержащими нормы трудового права;
- локальные нормативные акты содержащие нормы трудового права приняты без учёта мотивированного мнения или согласования;
- при определении и изменении учебной нагрузки тарификационный список принят и утвержден без учета мнения профкома



## ИТОГИ РЕГИОНАЛЬНОГО МОНИТОРИНГА ПО УЧЕТУ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ (СОГЛАСОВАНИЯ) ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРИ ПРИНЯТИИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Другие нарушения связаны:

- комиссия по установлению стимулирующих выплат создана, но отсутствуют протоколы заседания комиссии, которые должны являться основанием к изданию приказа об установлении стимулирующих выплат;
- несоблюдения процедуры принятия ЛНА установленный ст. 372 ТК РФ;
- нарушается ст. 136 ТК РФ при утверждении формы расчетного листка, мнение выборного органа учитывается только в устной форме (в протоколе нет записи),
- при привлечении работников к работе в нерабочие, праздничные дни работодатели не всегда учитывают мнение выборного профсоюзного органа, согласование идет только непосредственно с самим работником.
- подпись председателя профкома об учете мнения или о согласовании присутствует формально, заседания профкома не проводятся - протоколы не ведутся, или не оформляются;



**ЛНА принятые с нарушением установленного ст. 372 ТК РФ  
порядка учета мнения выборного органа первичной  
профсоюзной организации при принятии локальных  
нормативных актов не подлежат применению (ст.8 ТК РФ).**



## Нарушения связанные с трудовым договором

- использование единой формы(и содержания) трудового договора для всех категорий работников, без учета индивидуальных условий труда работника
- нарушения, связанные с неправильным оформлением работы на условиях совместительства, совмещения должностей, расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ
- нарушение порядка оформления приема на работу
- отсутствие обязательных условий трудового договора
- не указаны гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
- не указаны условия оплаты труда (размер должностного оклада( ставки заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат)



**-установление срока трудового договора без указания оснований**

**для его заключения**

**-установлен испытательный срок работникам, которым в соответствии с трудовым законодательством испытание при приеме на работу не устанавливается**

**-заключение договоров о полной индивидуальной материальной ответственности без наличия законных оснований**

**-наличие иных требований, не предусмотренных трудовым законодательством:**

- Например обязанность работника выходить на замену уроков, классного руководства по требованию администрации либо, в случае производственной необходимости**
- обязанность работника выполнять работу на срок до 1 месяца, не обусловленную трудовым договором, с оплатой труда по выполняемой работе**



## Нарушения связанные с трудовым договором

**Не соблюдаются сроки или отсутствуют уведомления работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора:**

- при изменении объема учебной нагрузки в текущем году и на новый учебный год( без объективных причин)
- при возложении дополнительных трудовых обязанностей, не предусмотренных трудовым договором
- при переводе работника на другую должность
- при изменении размеров стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы
- при изменении сменности и режима работы



## Другие нарушения

- отсутствие согласия работника на обработку персональных данных
- нарушение порядка предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков работникам за ненормированный рабочий день
- оплата медицинских осмотров и расходов на дополнительное профессиональное образование за счет средств работников
- неполучение согласия или мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации при расторжении трудового договора



## Нарушения при расторжении трудового договора

- непредупреждение работника о предстоящем увольнении персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения по п. 2 ст. 81 ТК РФ;
- не предложение работнику другой работы (вакантной должности) в той же организации, соответствующей квалификации работника;
- несоблюдение процедуры увольнения работника;
- несвоевременная выплата причитающихся работнику сумм и выдача трудовой книжки



Спасибо за внимание!

