

Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации

**(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)**

**Оренбургская областная общественная организация**

**Совет молодых педагогов**

**Президиум**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**01.11.2018 г. г. Оренбург № 7-3**

О проведении рейда по теме «Соблюдение трудового законодательства при оформлении трудовых отношений с молодыми педагогами образовательных организаций»

В соответствии с планом мероприятий СМП на 2017 – 2019 годы президиум СМП постановляет:

1. Провести **в ноябре 2018 года** рейд по теме «Соблюдение трудового законодательства при оформлении трудовых отношений с молодыми педагогами образовательных организаций». Памятку для СМП утвердить (прилагается).
2. Рекомендовать СМП на местах привлечь к проведению рейда внештатных правовых инспекторов труда районных городских организаций Профсоюза с посещением молодых педагогов на рабочих местах в образовательных организациях. Итоги проведения рейда обсудить на заседаниях СМП **до 01.12.2018 г.**
3. Контроль за выполнением постановления возложить на председателей СМП на местах, президиум СМП при комитете областной организации Профсоюза (председатель Рываев А.М.)

Председатель Совета

молодых педагогов А.М. Рываев

 **ПАМЯТКА**

для СМП по проведению рейда по теме «Соблюдение трудового законодательства при оформлении трудовых отношений **с молодыми педагогами** образовательных организаций»

1. **Количество работников, с которыми не заключены (не оформлены) трудовые договоры в письменной форме, включая совместителей. (**В соответствии с частью первой статьи 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Обращаем внимание, что на экземпляре, хранящемся у работодателя, должна иметься роспись работника, подтверждающая получение работником экземпляра трудового).
2. **В содержании трудового договора не определены обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ (**Статья 57 Трудового кодекса РФ определяет необходимые сведения для внесения в текст трудового договора, а так же предусматривает обязательные для включения в трудовой договор условия).
3. **Трудовой договор содержит условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (**В соответствии со статьёй 9 Трудового кодекса РФ трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению).
4. **Нарушения при заключении срочных трудовых договоров с учетом необоснованности установления срока трудового договора (**Статья 57 Трудового кодекса РФ содержит требование об указании в тексте срочного трудового договора срока его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса РФ).
5. **Несоблюдение порядка, сроков издания приказов и порядка ознакомления работников с приказами о приеме на работу (**В соответствии с частью первой статьи 68 Трудового кодекса РФ прием работника на работу оформляется приказом работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Часть вторая статьи 68 Трудового кодекса РФ содержит обязанность работодателя объявить работнику под роспись приказ работодателя о приеме на работу в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Работник имеет право потребовать у работодателя выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. Работодатель обязан это требование удовлетворить).
6. **Несоответствие приказов о приеме на работу в части указания наименований организаций и должностей действующему законодательству (единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, штатному расписанию, трудовому договору с работником (**Необходимо проверить соответствие наименования должностей в трудовых договорах, приказах о приёме на работу (о переводе на другую должность), должностям, указанным в штатном расписании образовательной организации, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утверждённому Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н, Номенклатуре должностей, утверждённой Постановлением Правительства РФ от 08 августа 2013 г. N 678).
7. **Несвоевременное и неправильное внесение записей в трудовую книжку при приеме на работу / общее количество проверенных трудовых книжек (**Трудовая книжка, в соответствии со статьёй 66 Трудового кодекса РФ, является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения).
8. **Условия трудового договора изменены без письменного согласия работника (отсутствие дополнительного соглашения об изменении условий трудового договора) (**Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, **допускается только по соглашению сторон трудового договора. Статья 72 ТК РФ)**