Комитет Краснодарской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

В Е С Т Н И К

«АЗБУКА ПРАВА: ТВОИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА – СТУДЕНТ»

(информационно-методический материал правового просвещения студентов, рубрика «Профсоюз информирует», 2026 г.)

(В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ КАДРАМ И АКТИВУ)



Краснодар,
2026 г.

Предисловие

Уважаемые коллеги!

Направляем для сведения и использования в работе настоящий вестник[*], содержащий информационно-методический материал правового просвещения обучающихся образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования (студентов).

Вестник ориентирован на ознакомление студентов, в том числе планирующих трудоустройство в образовательные организации до окончания получения образования (в соответствии с положениями статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), с основами действующего трудового и образовательного законодательства Российской Федерации.

В вестнике размещена информация о правилах оформления трудовых отношений между работником и работодателем, основных положениях заключаемого трудового договора, гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим работу с обучением, а также мерах социальной поддержки, предусмотренных для студентов законодательством Российской Федерации.

Председатель С.Н. Даниленко

[*]Вестник подготовили: первый заместитель Председателя, главный правовой инспектор труда Едигаров А.Ю., главные специалисты правового отдела, правовой и технический инспекторы труда Балыцкий С.Н. и Погуляйко А.А., аудитор-ревизор Рябцев Н.С.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения - отношения, основанные на **соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции** (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, **подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда,** предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, **фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается** (ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации /далее – ТК РФ/).

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, 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя,** соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

ЧТО ДОЛЖНО БЫТЬ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ?

- ✓ **фамилия, имя, отчество работника**;
- ✓ **наименование работодателя** (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;
- ✓ **сведения о документах,** удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

- ✓ **идентификационный номер налогоплательщика** (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- ✓ **сведения о представителе работодателя,** подписавшем трудовой договор, **и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;**
- ✓ **место и дата** заключения трудового договора.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

- ✓ **место работы;**
- ✓ **трудовая функция;**
- ✓ **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** (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- ✓ **гарантии и компенсации** за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ **условия, определяющие в необходимых случаях характер работы** (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- ✓ **условия труда на рабочем месте;**
- ✓ **условие об обязательном социальном страховании работника;**
- ✓ другие условия в случаях, предусмотренных законодательством.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

- ✓ об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- ✓ **об испытании;**
- ✓ о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- ✓ об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- ✓ о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- ✓ об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- ✓ об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К примеру, при заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено **условие об испытании работника** в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания **не может превышать трех месяцев,** а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

ВОЗРАСТ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей **со дня, определенного трудовым договором.** Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе **с ведома или по поручению работодателя** или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель **обязан не позднее трех дней со дня фактического допуска к работе оформить трудовой договор в письменной форме** (часть вторая ст. 67 ТК РФ).

По общему правилу работодатели **вправе заключать трудовые договоры с лицами, которым уже исполнилось 16 лет,** за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Если обучающемуся в организации студенту образовательной организации высшего и среднего профессионального образования (далее также образовательная организация, учебное заведение) от 16 до 18 лет, то до заключения трудового договора он подлежит направлению на обязательный предварительный медицинский осмотр (ст. 69 ТК РФ). При этом

несовершеннолетнему студенту **не устанавливается испытательный срок** при приёме на работу (часть четвертая ст. 70 ТК РФ).

Также для работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени — не более 35 часов в неделю (часть первая ст. 92 ТК РФ).

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Срочный трудовой договор – вид трудового договора, который заключается на определенный срок. Он обычно используется в случаях, когда работа ограничена по времени или для выполнения определенной задачи. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок **до 5 лет** и его действие может быть продлено **по соглашению сторон.**

Довольно часто на практике встречаются случаи, когда срочные трудовые договоры заключаются необоснованно, перечень оснований для заключения такого договора приведен в статье 59 ТК РФ.

Со студентами **очной формы обучения работодатели вправе** заключать как срочный трудовой договор, так и договор на неопределенный срок. **Вид договора определяется по соглашению сторон** (часть 2 статьи 59 ТК РФ).

Для подтверждения обучения по очной форме представители Роструда рекомендуют получить от студента справку из образовательной организации. Срок выдачи или срок действия такой справки трудовым законодательством не установлены (Онлайнинпекция.рф, вопрос № 200619 от 07.06.2024).

ОФОРМЛЕНИЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа работодателя **должно соответствовать условиям** заключенного трудового договора.

При приеме на работу **(до подписания трудового договора)** работодатель **обязан ознакомить работника под роспись** с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Важно отметить, что только после того, как работник ознакомился с документами работодателя, определяющими **режим работы, порядок оплаты труда, должностные обязанности и прочее,** а также расписался в том, что ознакомился с ними, можно приступить к заключению трудового договора. Для этого нужно представить работодателю 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.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора **дополнительных документов.**

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Дополнительными документами могут быть:

- ✓ санитарная книжка;
- ✓ справка о прохождении медицинского осмотра;
- ✓ индивидуальный номер налогоплательщика (при наличии);
- ✓ другие документы.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования **оформляются работодателем.**

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. Трудовую книжку обязан приобрести работодатель за счет средств работника.

В обязанность работодателя входит также выдача медицинского страхового полиса. Страховой медицинский полис — документ, удостоверяющий заключение договора по обязательному (добровольному) медицинскому страхованию граждан. Страховой медицинский полис выдается каждому застрахованному гражданину страховой медицинской организацией. В полисе указываются: фамилия, имя, отчество, пол, возраст, место работы, социальное положение, адрес застрахованного, а также срок действия договора.

Обязанностью работодателя также является перечисление налогов за работника и страховых взносов. Для этого работнику может быть предложено написать заявление в налоговые органы о присвоении идентификационного номера налогоплательщика. В случае вашего отказа

работодатель будет перечислять налоги без указания идентификационного номера налогоплательщика.

После всех вышеперечисленных мероприятий работник направляется к сотруднику, ответственному за охрану труда, который знакомит под роспись с **инструкциями, проводит вводный инструктаж и все необходимые мероприятия, связанные с охраной труда.**

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает для работающих студентов ряд дополнительных гарантий, связанных с обучением. При этом набор **гарантий будет различаться** в зависимости от того, в какой форме обучается студент: **очно или заочно.** Важно отметить, что все гарантии и компенсации работающим студентам предоставляются **только при получении образования соответствующего уровня впервые** (часть первая статьи 177 ТК РФ). Ещё один важный момент – образовательная организация должна иметь **государственную аккредитацию.** В том случае, если аккредитации у образовательной организации нет, работодатель **может предоставить** гарантии работающим студентам, только **если это предусмотрено локальным нормативным актом или коллективным договором** организации работодателя.

Если студент одновременно обучается в двух организациях, гарантии ему предоставляются только в отношении получения образования в одной образовательной организации (часть третья статьи 177 ТК РФ).

Отметим, что гарантии, предусмотренные трудовым законодательством для студентов, совмещающих учёбу с работой, работодатель обязан предоставить независимо от того, направил ли работодатель работника на обучение или работник проходит обучение по собственной инициативе.

Статья 173 ТК РФ предусматривает гарантии для студентов бакалавриата, специалитета, магистратуры. Гарантии для аспирантов закреплены в статье 173.1 ТК РФ.

Дополнительные трудовые гарантии также могут устанавливаться и региональным законодательством.

Так, с 1 января 2026 года Закон Краснодарского края от 16.07.2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" дополнен ст. 29.3 в части установления дополнительных мер поддержки в виде **доплаты в размере 3 тыс. рублей в месяц** в отношении не только педагогических работников государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет, но и **совершеннолетних лиц,** обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования педагогической направленности и **допущенных в установленном федеральным законодательством порядке к занятию педагогической деятельностью** (Федеральный закон "О внесении

изменений в статьи 46 и ст. 108 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 08.06.2020 г. № 165-ФЗ и Федеральный закон "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" и статью 4 Федерального закона "О науке и государственной научно-технической политике" от 24.07.2023 г. № 385-ФЗ).

Следует отметить, что закрепление в законодательстве данной меры поддержки было инициировано Краснодарской краевой организацией Профсоюза в рамках одной из своих нормотворческих инициатив, что позволит поддержать работающих студентов педагогических учебных заведений и факультетов.

ГАРАНТИИ СТУДЕНТАМ – ЗАОЧНИКАМ И ОЧНО-ЗАОЧНИКАМ

Работающим студентам, обучающимся заочно или очно-заочно (так называемая вечерняя форма обучения) работодатель обязан предоставить дополнительные отпуска для прохождения промежуточной аттестации:

- ✓ по 40 календарных дней на первом и втором курсах;
- ✓ по 50 календарных дней на каждом из последующих курсов.

Для прохождения итоговой аттестации работнику предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до 4 месяцев.

В период этих учебных отпусков работодатель обязан сохранить за работником средний заработок. Иными словами, все эти отпуска будут **оплачиваемыми.**

Для получения этих отпусков работник должен предоставить работодателю ставку-вызов из вуза. Справка должна быть оформлена по форме, утверждённой приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1368. В отсутствие справки работодатель вправе отказать работнику в предоставлении учебного отпуска (письмо Минтруда России от 28.10.2020 № 14-2/ООГ-16409).

Помимо справки **работник должен написать заявление на предоставление учебного отпуска и указать в нём дату начала и продолжительность отпуска.** На основании этих документов работодатель издаёт приказ о предоставлении работнику учебного отпуска. С приказом работодатель обязан ознакомить работника под подпись.

За 10 месяцев до начала итоговой аттестации студент (заочной и очно-заочной формы обучения) **может обратиться к работодателю с заявлением** об установлении сокращённой рабочей недели **до 7 часов** (часть четвертая статьи 173 ТК РФ). Отказать работнику работодатель **не вправе.** За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы.

Только для студентов заочной формы обучения установлена гарантия по полной оплате проезда до места нахождения образовательной организации и обратно. Так, если студент-заочник успешно осваивает

образовательную программу, работодатель **обязан один раз в год оплатить студенту проезд** (часть третья статьи 173 ТК РФ).

Следует отметить, что в силу части второй статьи 177 ТК РФ к учебному отпуску может быть присоединён основной отпуск работника-студента. И если работник присоединил к учебному отпуску основной отпуск и возвращается с отдыха из города, где находится образовательная организация, **работодатель обязан оплатить работнику стоимость этого проезда** (письмо Роструда от 18.04.2024 г. № ПГ/06713-6-1).

ГАРАНТИИ СТУДЕНТАМ – ОЧНИКАМ

Гарантии студентам-очникам не такие обширные.

Работодатель обязан предоставить студентам-очникам учебный отпуск:

- ✓ 15 календарных дней в учебном году для прохождения промежуточной аттестации;
- ✓ 4 месяца для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;
- ✓ 1 месяц для сдачи итоговых госэкзаменов (часть вторая статьи 173 ТК РФ).

Следует обратить внимание, что на период этих отпусков **заработная плата за работником не сохраняется.**

Студент-очник может написать заявление о переводе на **обучение по индивидуальному учебному плану**. Индивидуальный учебный план — это инструмент, который может помочь студенту в достижении своих целей одновременно с получением образования. Обычно этот план составляется на основе потребностей и возможностей каждого конкретного студента.

Причины перехода на индивидуальный учебный план могут быть различными, в том числе и **совмещения получения образования с трудовой деятельностью.**

МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СТУДЕНТОВ

Основные права обучающихся и меры их социальной поддержки и стимулирования определены ст. 34 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) "Об образовании в Российской Федерации".

Основные из них:

- ✓ получение стипендий, материальной помощи и других денежных выплат, предусмотренных законодательством об образовании;
- ✓ скидки на проезд;
- ✓ место в общежитии для иногородних (в приоритете социально незащищенные категории);
- ✓ налоговые льготы (вычет за оплату учебы);

- ✓ отсрочка от армии и мобилизации;
- ✓ трудовые льготы;
- ✓ скидки или бесплатные билеты в музеи, на выставки, в кинотеатры и на другие развлечения;
- ✓ бесплатные медицинские осмотры и диспансеризация (после достижения 21 года).

Согласно ст. 36 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в стране предусмотрены следующие виды стипендий:

- ✓ **Государственная академическая стипендия** студентам. Назначается тем, кто учится очно на бюджете и не имеет академических задолженностей и «троек».
- ✓ **Государственная социальная стипендия** студентам. Назначается определённым категориям студентов в качестве помощи от государства и не зависит от оценок и успехов в учёбе.
- ✓ **Государственные стипендии** аспирантам, ординаторам, ассистентам-стажёрам.
- ✓ **Стипендии Президента РФ** и **Правительства РФ**. Назначаются студентам сроком на 1 год за достигнутые результаты в учёбе и научной деятельности.
- ✓ **Именные стипендии**. Выплаты назначаются фондами и организациями. Именную стипендию оформляют только на один учебный год, она предназначена для студентов определённого профиля подготовки.
- ✓ **Стипендии обучающимся**, назначаемые юридическими лицами или физическими лицами, в том числе направившими их на обучение.

Так, по решению Президиума Краснодарской краевой организации Профсоюза **в 2024 году в целях содействия решению вопроса кадровой обеспеченности отрасли образования региона,** мотивации у обучающихся осознанного выбора педагогической профессии учреждена **стипендия Комитета краевой организации Профсоюза для обучающихся** старших курсов по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки".

Также, учрежденная Комитетом краевой организации **в 2003 году** ежемесячная **стипендия** продолжает служить поощрением для представителей сообщества **профсоюзных активистов** образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования региона, обеспечивающих положительные изменения в деятельности первичных профсоюзных организаций по закрепленным за ними (в зависимости от получаемого студентом образования и специализации) направлениями уставной деятельности Профсоюза.

Профсоюзные организации в учебном заведении играют важную роль в стипендиальном обеспечении студентов. Некоторые направления этой деятельности:

- ✓ Участие в распределении стипендиального фонда. Представители профсоюзной организации входят в состав стипендиальных комиссий на факультетах.
- ✓ Контроль за планированием и распределением бюджетных средств, которые затрагивают интересы студентов.
- ✓ Назначение стипендий согласно Положению о стипендиальном обеспечении и формах социальной поддержки студентов, которое согласовывается с профсоюзным комитетом.
- ✓ Урегулирование спорных вопросов, связанных с возможными выплатами студентам.
- ✓ Защита интересов студентов в вопросах стипендиального обеспечения, предоставления льгот, гарантий и компенсаций.
- ✓ Оказание материальной помощи из средств профсоюзной организации, которая не зависит от материальной помощи установленной образовательной организацией.
- ✓ Участие в разработке нормативных документов образовательной организации, которые затрагивают права студентов.

К примеру, государственная социальная стипендия назначается студентам, являющимся детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, или потерявшими в период обучения обоих родителей или единственного родителя. Конкретный размер социальной стипендии каждое учебное заведение устанавливает самостоятельно, исходя из своего стипендиального фонда.

Если студент-бюджетник оказался в трудной жизненной ситуации, он может обратиться в деканат за единовременной выплатой — материальной помощью. Ее размер определяет учебное заведение, как и категории тех, кому положена такая поддержка.

Студенты, которые ждут ребенка или уже стали молодыми родителями, также имеют право на отпуска, больничные и федеральные пособия для беременных и по уходу за ребенком (Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющих детей").

Дополнительные меры социальной поддержки также могут устанавливаться региональным законодательством.

Так, в соответствии со ст. 28 Закона от 16.07.2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" обучающимся по очной форме обучения в государственных профессиональных образовательных организациях Краснодарского края и образовательных организациях высшего образования, расположенных на территории Краснодарского края, предоставляется льгота в виде **50-процентной скидки от действующего тарифа** на проезд железнодорожным транспортом общего пользования по маршрутам

пригородного железнодорожного сообщения в порядке, установленном специально уполномоченным органом исполнительной власти Краснодарского края в области организации транспортного обслуживания населения.

Нуждающимся в жилых помещениях в общежитиях обучающимся по основным образовательным программам среднего профессионального и высшего образования по очной форме обучения и на период прохождения промежуточной и итоговой аттестации обучающимся по данным образовательным программам по заочной форме обучения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, предоставляются жилые помещения в общежитиях при наличии соответствующего жилищного фонда у этих организаций **в порядке, установленном локальными нормативными актами этих организаций,** на основании примерного положения, утвержденного органом исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющим государственное управление в сфере образования.

Для обучающихся за счет средств краевого бюджета в государственных профессиональных образовательных организациях Краснодарского края организуется проведение **бесплатных медицинских осмотров** перед прохождением производственной практики за счет средств краевого бюджета.

Также, в соответствии с постановлением Губернатора Краснодарского края от 18 декабря 2013 г. № 1493 (ред. от 19.06.2023 г. № 385) **обучающимся студентам по очной форме обучения в образовательных организациях профессионального образования** за счет средств краевого бюджета предусмотрена выплата **государственной академической и государственной социальной стипендии.** Размеры указанной стипендии определяются локальным нормативным актом образовательной организации самостоятельно с учетом мнения совета обучающихся образовательной организации **и выборного органа первичной студенческой профсоюзной организации** в пределах средств, выделенных образовательной организации на стипендиальное обеспечение обучающихся (стипендиальный фонд).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Практика проведения правовой и технической инспекциями труда краевой организации Профсоюза проверок образовательных организаций на предмет соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, показывает, что правильно оформленный трудовой договор, играет важную роль в регулировании трудовых отношений и является нормативной основой для защиты законных прав и интересов работников, а также предотвращения возможных разногласий и конфликтов с работодателем на всех этапах профессионального взаимодействия.

Для сведения: *Краснодарская краевая организация Общероссийского Профсоюза образования предоставляет членам Профсоюза возможность бесплатного получения квалифицированной юридической помощи в защите их трудовых и социально-экономических прав и профессиональных интересов. Консультацию по интересующим вопросам можно получить в правовом отделе по указанному в настоящем информационном вестнике номеру телефона или обратиться в первичную профсоюзную организацию учебного заведения.*