

правовой кружок

"Хочу все знать"

Цель кружка:

- помочь педагогу в решении социально-педагогических, культурологических, правовых, экономических, общепедагогических, управленческих и других значимых проблем.

Задачами профсоюзного кружка являются:

- распространение информации среди членов педагогического коллектива;
- разъяснение и изучение конкретных законов и иных правовых нормативных актов;
- повышение правовой грамотности членов Профсоюза;
- вовлечение в общественную работу большей части членов Профсоюза;
- развитие независимости мышления и активности членов Профсоюза;
- оказание практической помощи членам Профсоюза в решении назревших проблемных ситуаций, связанных с трудовыми отношениями и др.

**План работы
кружка правовых знаний «Хочу всё знать»
первичной профсоюзной организации МБОУ «Центароевская СОШ № 1»,
на 2014-2015 учебный год**

№ п/п	тема занятия кружка	сроки	ответственные
1	Правила внутреннего трудового распорядка и трудовая дисциплина	сентябрь	Сакказова А.А. Мушкаева З.Д.
2	Порядок применения дисциплинарных взысканий	октябрь	Сакказова А.А. Мушкаева З.Д.
3	Соблюдение прав сотрудников школы и учащихся в ходе учебного процесса	ноябрь	Сакказова А.А. Мушкаева З.Д.
4	Трудовой договор – защита, а не формальность	декабрь	Сакказова А.А. Мушкаева З.Д.
5	Сокращение численности штатов. Знаешь ли ты Трудовой кодекс?	январь	Сакказова А.А. Мушкаева З.Д.
6	Коллективный договор в образовательном учреждении.	февраль	Сакказова А.А. Мушкаева З.Д.
7	Охрана труда и роль профсоюзной организации в этом вопросе.	март	Сакказова А.А. Мушкаева З.Д.
8	Предоставление отпусков в образовательных учреждениях	апрель	Сакказова А.А. Мушкаева З.Д.
9	Больничный лист. Порядок оплаты.	май	Сакказова А.А. Мушкаева З.Д.

Занятие профсоюзного кружка правовых знаний по теме: «Порядок применения дисциплинарных взысканий»

в Трудовом Кодексе РФ в главе 30, Дисциплина труда, ст. ст. 191, 192, 193, 194, 195 посвящены этой теме.

Прежде чем рассматривать тему нашего занятия, уточним, какие дисциплинарные взыскания и за что могут применяться.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право при менять следующие взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям. (ст. 192 ТК РФ).

Что такое дисциплинарный проступок?

Дисциплинарным проступком являются виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя, технических правил и т.п.)

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействия) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей, о которых он был уведомлен под роспись. Работник расписывается в соответствующем документе - это означает, что он знает о своих трудовых обязанностях и т.д. В противном случае, если работник был ознакомлен, но не расписался о том, что он ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, нельзя к нему применять дисциплинарное взыскание.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Какой существует порядок применения дисциплинарных взысканий? (ст. 193 ТК РФ)

Прежде всего, должна быть выяснена причина (уважительная или неуважительная) совершения дисциплинарного проступка. То есть надо установить, виновен работник или нет. Для этого:

1. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечению 2-х рабочих дней указанное

объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

в случае отказа работника дать письменное объяснение по существу совершенного им проступка составляется акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.

2. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3. Дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца.

Днем обнаружения проступка, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, считается день, когда руководителю стало известно о совершении проступка, а не день, когда проступок был совершен.

Время болезни работника, пребывания его в отпуске (любой отпуск - основной, дополнительный, без сохранения з/п, ученический и др.), а также времени необходимого на учет мнения профсоюзного комитета (это в случаях увольнения) не включается в срок, в течение которого может быть применено дисциплинарное взыскание.

4. Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечению 6 месяцев со дня совершения проступка.

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

Однако, если работник продолжает не исполнять возложенных на него трудовых обязанностей, несмотря на дисциплинарное взыскание, допустимо при нем менять к нему новое дисциплинарное взыскание, в т.ч. увольнение. Последовательность применения дисциплинарных взысканий может не соблюдаться. Это зависит от тяжести проступка или предшествующего выполнения работником трудовых обязанностей. (Лишение премий не является дисциплинарным взысканием.)

6. О применении дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение). В приказе (распоряжении) должны быть указаны мотивы его применения, т.к. конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию.

Работник должен быть ознакомлен с этим приказом (распоряжением) под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда, правовой инспекции областного комитета

профсоюза или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Когда может быть снято дисциплинарное взыскание?

Ст. 194 ТК. Снятие дисциплинарного взыскания.

1. Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. По истечению этого срока оно снимается автоматически, т.е. без издания специального приказа, а работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Однако если в течение года со дня применения взыскания работник будет подвергнут новому взысканию, первоначальное сохраняет силу и учитывается наравне с последним.

2. Дисциплинарное взыскание может быть снято досрочно: по собственной инициативе работодателя;

по ходатайству профсоюзного комитета;

по просьбе самого работника, если он добросовестно выполнял свои трудовые обязанности.

Законом не установлен минимальный срок, по истечению которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания.

3. О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение). Работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся взысканию.

Рассмотрим несколько практических заданий по применению дисциплинарных взысканий

Задание №1.

Работник не вышел на работу и не сообщил о причинах своего отсутствия. По выходе на работу он не дает никаких объяснений по поводу отсутствия. На следующий день он берет больничный лист, о чем ставит директора школы в известность. Директор школы применяет дисциплинарное взыскание (выговор) к работнику за совершенный проступок. Правильно ли действовал директор?

Ответ:

Директор применил дисциплинарное взыскание к работнику, который отсутствовал по болезни (имея больничный лист), нарушив СТ. 193.

Задание № 2.

Классному руководителю Ивановой О.М. было дано распоряжение сопровождать детей в театр. Иванова О.М. не выполнила это распоряжение. Какие условия необходимо соблюдать при применении дисциплинарного взыскания?

Ответ:

Проверить было ли письменное распоряжение директора о направлении Иванова О.М. для сопровождения детей в театр.

Ознакомлена ли Иванова О.М. с данным распоряжением под запись.

Является ли обязанность сопровождать детей в театр трудовой обязанностью Ивановой О.М. и ознакомлена ли она со своими должностными обязанностями под роспись.

Задание № 3.

к завучу было применено дисциплинарное взыскание. Может ли оно быть снято через 2 месяца?

Ответ: Да, может. Законом не установлен минимальный срок, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания.

Задание № 4.

Работник отказался от перехода на другую работу. Директор объявил выговор работнику. Прав ли директор?

Ответ:

Нет. От работника можно потребовать выполнение только тех обязанностей, которые изложены в его должностных инструкциях.

Задание № 5.

Учитель Пирогова Е.С. опоздала на работу по неуважительной причине 20 января. Директору стало известно об этом 21 января. Директор издал приказ о дисциплинарном взыскании 18 февраля, а ознакомил Пирогову Е.С. под роспись 26 февраля. Является ли приказ правоммерным?

Ответ: Нет.

Занятие профсоюзного кружка по теме: «Соблюдение прав сотрудников школы и учащихся в ходе учебного процесса»

Цели кружка:

Ознакомить коллектив с правами человека.

Защита чести первичной профорганизации.

Оборудование:

1. Европейская конвенция о защите прав человека.
2. Материал «Всеобщей декларации прав человека».
3. Пособие для педагогов «Гражданское образование»

Руководитель кружка:

- Начнем нашу работу: для начала я постараюсь ознакомить вас с некоторыми материалами, связанными с защитой прав человека.

- Кроме членов кружка участие могут принять на занятии и наши уважаемые гости.

- Сегодня мы поговорим о «Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод», принятой 4 ноября 1950г. В Риме и о Всеобщей декларации о «Правах человека», принятой в 1948 году.

Руководитель кружка:

Итак, начнем 1 этап игры. Сейчас я вам зачитаю некоторые статьи, т.е. необходимые сегодня нам статьи из «Европейской Конвенции» послушайте, пожалуйста.

Право на Жизнь.

Никто не должен подвергаться пыткам или бесчеловечным условиям обращения или наказания.

Никто не должен содержаться в рабстве.

Право на свободу и личную неприкосновенность.

Право на справедливое разбирательство дел независимым судом.

Право на уважение личной и семейной жизни, неприкосновенности жилища и тайны корреспонденции.

Право на свободу мысли, совести и религии.

Право на свободу выражения своего мнения.

Право вступать в брак для лиц, достигших брачного возраста в соответствии с законодательством.

Право на защиту прав и свобод.

Руководитель кружка: Какие могут быть права?

Член кружка:

Гражданские

Политические

Экономические

Социальные и культурные права

Статья 5. Человек имеет право на свободу и личную неприкосновенность

(гражданские)

Статья 9. Право на свободу мысли, совести и религии *(политические)*

Статья 10. Каждый человек имеет право на свободу выражения своего мнения

(политические).

Статья 17. Право частной собственности.

Право на свободное распоряжение своими способностями к труду.

Право на образование.

Право на свободу творчества (*экономические, социальные и культурные права*).

ВТОРОЙ ЭТАП КРУЖКА

Секретарь: Раздает всем членам кружка по листку

«Всеобщей декларации прав человека» в сокращенном форме.

Рук.кружка: - Ознакомьтесь с этим документом.

Этот документ вам нужен чтобы проанализировать ситуации , которые мы с вами будем рассматривать.

Первая ситуация:

Директору школы позвонили по телефону и сообщили о том, что в здании находится бомба. Однако он был уверен в злой шутке школьников и отдал распоряжение продолжить занятия. Кроме того, был определен номер телефона, по которому звонили в школу. Директор на следующий день вызвал подозреваемых учеников в свой кабинет и добился от них признания, используя унижение и даже физическое воздействие . Ребят сразу же исключили из школы, при этом отказав им в выдаче документов о прохождении учебы с начала учебного года. На общем собрании директор назвал виновных уголовниками, негодьями и т.д.

Руководитель кружка:

Чьи права были нарушены в данной ситуации?

Кто нарушал права, какая сторона?

Какие права нарушаются в данной ситуации?

Член кружка: Батаева З.М.

Были нарушены следующие права:

Ст. 3 Право на жизнь.

Ст.5 Право на жизнь и личную неприкосновенность.

Ст.6 Право гласный справедливый суд.

Ст. Право на образование.

Руководитель кружка:

Как должен был поступить директор?

Член кружка:

Вывести детей, вызвать милицию для проверки и т. д.

Не имеет прово оказывать физическое воздействие

Вывод: В данной ситуации нарушены прва детей.

Руководитель кружка:

Первый случай мы разобрали, а теперь рассмотрим вторую ситуацию с точки зрения прав человека.

Вторая ситуация.

Школьники 9-го класса плохо восприняли нового учителя, который был, был по их мнению, слишком требовательным к знаниям и дисциплине, Он запрещал разговаривать друг с другом, передавать записки, читал отобранные послания , мог прикрикнуть на ученика или слегка ударить. Он отбирал деньги, посторонние книги, видеокассеты.

Игрушки, В ответ ученики разрисовали мебель в его классе, ломали стулья, не выполняли домашние задания, шумели и даже разбивали стекла.

Чьи права были нарушены в этой ситуации?

Какие рекомендации вы могли бы дать для защиты нарушенных прав в данной ситуации?

Член кружка:

В данной ситуации обе стороны нарушают права.

Первая сторона: Дети нарушали дисциплину т. е. правила поведения учащихся

Вторая сторона: Учитель не имел право читать записки, отобранные. Не имеет право забирать и не отдавать личные вещи.

Член кружка: Нарушены следующие права:

Ст.3 право на жизнь, свободу и личной безопасности.

Ст.17 Право владеть собственностью.

В данной ситуации ущемлены и ученики, и учитель.

Вывод:

Нарушаются права двух сторон.

Третья ситуация:

Старшеклассники одной из школ пригрозили учителю физической расправой в случае, если он не исправит им оценки на более высокие. Они стали уничтожать его корреспонденцию, читать личные письма, кроме того, заставили своих одноклассников сбежать с нескольких уроков этого учителя и подписать жалобу, в которой клеветали на него. Несколько раз они разбивали стекла в квартире учителя. Родители также пытались оказать на преподавателя давление, но тот так и не согласился поставить «нужные» оценки.

Чьи права были нарушены? Какие права?

Каждая из групп

может найти соответствующие статьи из международных и российских документов.

Говорящие о различных видах прав человека.

Член кружка :

В данной ситуации были нарушены права учителя, как со стороны детей так и со стороны родителей по статьям «Европейской Конвенции, также и по Всеобщей декларации».

Руководитель кружка: Надеемся, что с такими ситуациями нам не придется сталкиваться в нашей работе.

Было ли Вам интересно на этом

занятии?

Всем, кто принял участие - Большое Спасибо!

Профсоюзный кружок на тему: «Трудовой договор — защита, а не формальность»

Прежде чем приступить к занятию, мы провели анкетирование среди сотрудников двух школ, попросив ответить на вопрос: что, с их точки зрения, трудовой договор — формальность или защита? Как вы думаете, как распределились голоса в процентном отношении? 71% сказали: формальность! Данные неутешительные. Значит, большая часть сотрудников не знает, как защитить себя с помощью трудового договора. А ведь статистика говорит, что проблемы между работником и работодателем чаще возникают в тех случаях, когда трудовой договор отсутствует или подход к нему формальный. Чтобы договор стал защитой для обеих сторон, важно не только правильно его составить, стороны еще должны обладать необходимыми знаниями, которые можно использовать для защиты своих прав. Поэтому цель нашего занятия — дать хотя бы минимум знаний о трудовом договоре, необходимых для того, чтобы защитить свои права.

Ведущий. Согласно Трудовому кодексу РФ трудовой договор — это 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 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Если трудовой договор — соглашение, обе стороны должны предусмотреть свои интересы. Насколько мы готовы это делать?

Приглашаются две группы экспертов: директора и сотрудники.

Задание экспертам: рассмотреть макет трудового договора, определить недостатки.

Пока работают эксперты, остальные отвечают на вопросы теста (см. Приложение).

Слово экспертам.

Вывод: документ нельзя подписывать сразу, его надо внимательно изучить.

то надо знать при подписании трудового договора?

1. Чтобы трудовой договор при любой проверке был признан соответствующим законодательству, он должен содержать:

— все сведения и условия, обязательные для включения в договор (о них мы поговорим позже);

— только те условия, которые не противоречат действующему законодательству и не ухудшают положение работника;

— только те условия, которые не противоречат другим документам, например коллективному договору, правилам внутреннего трудового распорядка и иным локальным нормативным актам.

2. В статье 65 Трудового кодекса дан перечень документов, предъявляемых работником при заключении трудового договора:

— паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

— трудовая книжка (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 федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов при заключении трудового договора. Ничего сверх этого работодатель требовать не может.

3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре, хранящемся у работодателя.

Это положение ст. 67 ТК РФ должен помнить каждый работник. До сих пор встречаются работодатели, не желающие выдавать на руки трудовые договоры.

Без трудового договора на руках вам трудно будет оспорить какие-либо «новшества», внесенные в него без вашего ведома и согласия.

Кроме того, при приеме на работу сотрудник должен ознакомиться с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, правилами техники безопасности и т. д. Сидите и читайте внимательно, все это после подписания соответствующих документов вы обязаны будете выполнять. Не стесняйтесь попросить копии приказа о приеме на работу и других документов, заверенные отделом кадров.

4. Обязательные сведения

К обязательным сведениям, которые следует указать в трудовом договоре, относятся:

— фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица);

— 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.

Сведения о политических, религиозных убеждениях и частной жизни не являются обязательными. Кроме того, ст. 90 ТК РФ предусматривает **ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника** (дисциплинарную, материальную, административную, гражданско-правовую или уголовную в соответствии с федеральным законодательством).

5. Обязательные условия

В обязательном порядке в трудовой договор включаются следующие условия.

А. 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.

Б. Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот (для учителей это льготная пенсия), то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

К этому пункту подходите очень внимательно. Если что-то не понятно, требуйте изменения формулировок ДО подписания договора. В этом пункте описывается, что конкретно вы должны делать. **Запрещено требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором**

(ст. 60 ТК РФ). Если хоть один параграф вам непонятен или с трудом выполним, лучше воздержаться от подписания такого договора. В противном случае над вами всегда будет висеть угроза увольнения за невыполнение должностных обязанностей. Избегайте размытых, неточных фраз, иначе вам придется выполнять работу, не соответствующую занимаемой должности.

В. Дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и основания для заключения такого договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

Г. Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Один из важнейших пунктов! Зарплата, премии — все описывается здесь.

Введение новой системы оплаты труда стало причиной подписания дополнительных соглашений к трудовым договорам работников образования. В приложении к трудовому договору **должны быть указаны точные объемы аудиторной и неаудиторной занятости учителя, а также размеры базовой и стимулирующей частей заработной платы и компенсационных выплат.** В зависимости от принятого локального акта стимулирующая часть может изменяться 1 раз в полгода или 3 месяца, при этом нет необходимости за два месяца предупреждать работника об изменениях, но базовая часть изменяться не может в течение учебного года.

Некоторые руководители рассматривают стимулирующую часть как механизм наказания работников. **Недопустимо снимать стимулирующие выплаты или их часть за нарушения, несоблюдение правил внутреннего распорядка, несвоевременное выполнение работы и т. д., поскольку они были назначены за уже прошедший промежуток времени и за уже выполненный объем работы.**

За высокие показатели в работе работникам выплачивают премии. В учреждении обязательно должно быть положение о премировании. Премии выплачиваются за конкретные действия, результаты, а не по прихоти руководителя в зависимости от его настроения и личной приязни. Если в договоре есть отсылка на положение о премировании, ознакомьтесь с ним и опять же попросите себе заверенную копию.

Д. Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Е. Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических работников образовательных учреждений устанавливается Трудовым кодексом и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда. В частности, к таким актам относится постановление Правительства РФ от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений утверждено приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года №69. В частности, согласно данному положению режим рабочего времени и времени отдыха педагогов определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения (круглосуточное пребывание обучающихся, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором.

Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами и других условий деятельности образовательного учреждения.

Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению. Неправильно требовать от учителя, чтобы он находился в школе в то время, которое ему оплачивают за проверку тетрадей, подготовку к урокам и т. д.

Продолжительность урока установлена только для обучающихся, поэтому пересчет рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса педагогическим работникам образовательных учреждений предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность для различных категорий педагогических работников установлена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 года №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений». Так, например, учителя общеобразовательных школ имеют право на отпуск продолжительностью 56 календарных дней, а воспитатели дошкольных учреждений - 42 календарных дня.

Кроме того, в соответствии с ТК РФ некоторым категориям работников полагается дополнительный оплачиваемый отпуск (при работе с вредными условиями, за ненормированный рабочий день).

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Эти пункты должны быть прописаны в трудовом договоре.

Если после подписания договора вы обнаружили, что вам предоставляется отпуск меньшей продолжительности, чем предусмотрено по Трудовому кодексу и нормативным актам Правительства РФ, вы можете смело требовать тот отпуск, который вам положен по закону. Ни одно условие, ухудшающее положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, работать не будет. В любой момент работник может потребовать восстановления нарушенного права, и если работодатель не готов в этом содействовать, есть государственные органы, специально для этого предназначенные: инспекция по труду, прокуратура, суд.

Ж. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

З. Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

И. Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Дополнительные условия трудового договора

Согласно ТК РФ в трудовом договоре можно предусмотреть дополнительные условия, в частности:

- уточнить место работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения);
- установить испытательный срок; — предусмотреть возможность дополнительного страхования работника;
- гарантировать улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи; — конкретизировать применительно к условиям работы данного сотрудника его права и обязанности и права и обязанности работодателя.

Запомните! Включаемые в трудовой договор дополнительные условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. **ТК РФ предусматривает перечень лиц, для которых испытательный срок не устанавливается:**

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет; — лица, не достигшие возраста 18 лет;
- лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу, и др.

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.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

7. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок;

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает после этого работу, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу — он считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключать срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Важно помнить, что произвольно поменять условия трудового договора в одностороннем порядке не может ни работник, ни работодатель.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Исключения составляют чрезвычайные обстоятельства, угрожающие жизни людей или их нормальному существованию, — катастрофа, производственная авария, пожар, наводнение и т. п. В этом случае работник на срок до одного месяца может быть переведен без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Кроме того, статья 74 ТК РФ позволяет изменять условия трудового договора по инициативе работодателя в том случае, когда их невозможно сохранить из-за изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и др.). При этом изменения, вносимые в договор, не могут затрагивать трудовую функцию работника. О предстоящих изменениях, а также

о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом.

Теперь давайте посмотрим, как в конкретных ситуациях можно применить эти знания.

Разыгрываются ситуации. Аудитория обсуждает, применяя полученные сведения.

1. Директор: Здравствуйте, Елена Владимировна. Как отпраздновали 55-летний юбилей?

Учитель: Хорошо, спасибо.

Директор: Я вас пригласила, чтобы заключить с вами срочный договор. Вы учитель начальных классов, какой у вас сейчас класс?

Учитель: Первый.

Директор: Вот, мы вам даем возможность выпустить этих детей и проработать еще 3 года. Ну а дальше... возраст, надо отдыхать.

Учитель: Но я себя хорошо чувствую.

Директор: Кто знает, что будет через три года? Вот, пожалуйста, подпишите новый договор. По закону я имею право с пенсионерами заключать срочный договор.

(Действия руководителя противоречат ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться с поступающими на работу пенсионерами.)

2. Учитель: Вызывали?

Директор: Да, заходите, пожалуйста. Я пригласила вас вот по какому поводу. Вы знаете, что у вашей коллеги сложилась очень тяжелая материальная ситуация. Чтобы ей помочь, я решила передать часть вашей нагрузки ей.

Учитель: Как же так? Я этих детей учу с 5-го класса.

Директор: Ну надо же входить в положение других. У вас остается 20 часов. Ставка есть, закон я не нарушаю. К тому же вы одинокая, вам зарплаты хватит.

(Право распределения нагрузки остается за руководителем по согласованию с профкомом. Необходимо решение профкома и письменное предупреждение работника за 2 месяца.)

3. Учитель: Вызывали?

Директор: Да, заходите. Хочу ознакомить вас с моим приказом по итогам проверки документации.

Учитель (читает): «По результатам проверки журналов за выявленные нарушения по оформлению документации снять с учителя Ивановой Е.В. стимулирующую часть заработной платы». Как снять? За что?!

Директор: А что вы хотите? Вы заполняли журнал не вовремя, есть серьезные нарушения, за что вас поощрять?

(Действия руководителя неправомерны. У работника можно затребовать объяснительную и применить соответствующее дисциплинарное взыскание по ТК РФ.)

4. Учитель: Можно?

Директор: Да, заходите.

Учитель: Я работаю у вас уже месяц и до сих пор не получила копию трудового договора.

Директор: Понимаете, в чем дело. Секретарь в академическом отпуске, ксерокс не работает, бумаги не хватает.

Учитель: Дайте мне на руки, я сделаю копию в другом месте.

Директор: Я не имею права давать вам документ на руки. А что вы возмущаетесь? Вы этот документ читали, подписывали... Так что вы с ним знакомы.

(Директор обязан один экземпляр договора вручить работнику, а второй экземпляр оставить себе.)

Ведущий. В последнее время в связи с разными обстоятельствами (переход на новую систему оплаты труда, безработица, экономический кризис) люди все больше опасаются остаться без работы. Они подписывают трудовые договоры, которые ущемляют их права, выполняют не свои функциональные обязанности и не знают, как защитить свои интересы. Максим Горький сказал: «Человек, вооруженный знаниями, непобедим». Задача профсоюзов — показать механизмы защиты, то есть дать работникам эти знания. На сегодняшнем занятии мы постарались рассказать

о том, как трудовой договор в руках человека, наделенного знаниями, становится не простой формальностью, а защитой. Насколько нам это удалось?

Ведущий раздает слушателям карточки для голосования разного цвета и просит оценить занятие по трем критериям.

1) Важно (важная ли тема сегодня обсуждалась?).

2) Полезно (полезно ли было занятие для вас?).

3) Доступно (доступно ли изложен материал?).

Голоса подсчитываются, делаются выводы.

Тема занятия:
"Сокращение численности или штата работников организации"

Порядок увольнения при сокращении штатов предусматривается в Трудовом кодексе РФ статьями: 81 п.2, 82, 178,179, 180, 261, 373.

Что такое сокращение штатов?

Это расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Сокращение штатов может проходить при сокращении учебного базисного плана, уменьшении количества классов, изменении штатного расписания учреждения и т.д.

Увольнение по сокращению штатов предусматривается ст. 81 п.2 ТК РФ.

Работодатель издаёт обоснованный приказ о предполагаемом сокращении штатов и под расписку предупреждает работников об увольнении не позднее, чем за 2 месяца. Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсацией в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ).

Как выплачивается выходное пособие?

При расторжении договора увольняемому работнику выплачивается пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выходного пособия (ст. 178 ТК РФ). В исключительных случаях заработок может сохраняться и в течение 3-го месяца по решению службы занятости.

В соответствии с п. 2 ст. 25 Закона «О занятости населения в РФ» работодатель обязан предупредить службу занятости о предстоящем увольнении работников в связи с сокращением штата за 2 месяца.

Кто имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников организации?

Согласно ст.179 ТК РФ преимущественное право предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификации.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдаётся: семейным (при наличии двух и более детей), лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, получившим увечья при производстве или профессиональное заболевание, инвалидам ВОВ, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

Кого нельзя уволить по сокращению штатов?

Нельзя увольнять при сокращении штатов беременную женщину, за исключением случаев ликвидации организации, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка- инвалида до 18 лет).

В какой срок, уволенный работник (по сокращению штата) должен обратиться в службу занятости?

В службу занятости населения работник должен обратиться не позднее двух недель после получения приказа об увольнении.

Какую роль играет профсоюзный комитет при сокращении штатов?

Статья 82 Т.К РФ предусматривает обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора, сокращением штата (п.2 ст. 81 ТК РФ). Работодатель обязан в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца сообщить выборному профсоюзному органу о возможном увольнении работников по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Прежде чем издать приказ об увольнении работника, администрация должна обратиться за получением мотивированного мнения в соответствующий выборный орган, того профсоюза, членом которого является работник (ст. 373 Т.К РФ).

Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа об увольнении направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме.

В случае несогласия с решением работодателя выборный профсоюзный орган в течение трёх рабочих дней проводит консультации с работодателем, которые оформляются протоколом. При недостижении общего согласия, работодатель по истечении десяти рабочих дней с момента направления проекта приказа в профсоюзный орган имеет право принять решение, которое может быть обжаловано профсоюзным органом в государственной инспекции труда в течение десяти дней.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Рассмотрим несколько практических заданий по применению процесса сокращения штатов.

При рассмотрении приказа на увольнение по сокращению штатов, выяснилось, что Иванова Л. И. беременна. Какое мнение должен дать профсоюз?

Сокращать нельзя, т.к. статья 261 ТК РФ не допускает увольнения беременных женщин, за исключением случаев ликвидации организации.

Если учитель Павлова Л. В. имеет высшую квалификационную категорию, а Гаврилова Н. П. имеет первую квалификационную категорию и на

иждивении у неё двое малолетних детей. Кто имеет право остаться на работе?

Преимущественное право имеет работник с более высокой производительностью труда и квалификацией. Поэтому увольнять надо Гаврилову.

Оба сотрудника имеют равные условия при увольнении, только один учится в институте. Кто имеет преимущественное право?

Преимущественное право имеет тот, кто учится, но только при условии, что его направил на учёбу работодатель.

Может ли предоставляться очередной отпуск работнику при сокращении штатов?

Может с последующим увольнением.

Будет ли иметь преимущество женщина, разведённая с мужем, имеющая на иждивении ребёнка, как имеющая один заработок в семье?

Будет в том случае, если она не получает алименты.

Знаешь ли ты Трудовой кодекс?

Занятие профсоюзного кружка Хохловской основной общеобразовательной школы Климовского района Брянской области

Цель занятия:

Проанализировать уровень усвоения нового Трудового кодекса РФ членами кружка..

Оборудование:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Коллективный договор школы.
3. Газеты « Мой Профсоюз», «Голос Профсоюзов»
4. С.Н. Ловягин «Практикум по курсу « Основы правовых знаний».

Формы проведения:

Общественный смотр знаний.

В смотре участвуют: **ведущий (руководитель кружка),**

5 человек - участники смотра – члены кружка.

Жюри оценивает выступления участников смотра.

В состав жюри входят:

1. Директор школы
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
3. Глава сельской администрации
4. Председатель профсоюзной организации

Ведущий объявляет первый конкурс.

I. Разминка «Вопрос-ответ»

- Когда новый Трудовой кодекс был принят Государственной Думой РФ ?
- **Ответ:** 21.12.2001г и вступил в действие 1 февраля 2002 г, ст.420 ТК РФ.
- Какие документы кроме Трудового кодекса регулируют трудовые отношения?
- **Ответ:** Федеральные законы, Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ; нормативные акты федеральных органов исполнительной власти, ст.5 ТК РФ.
- Имеют ли право работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем?
- **Ответ:** Да, могут при проведении коллективных переговоров, ст.30 ТК РФ.
- Что такое коллективный договор?
- **Ответ :** Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, заключается работниками и работодателями в лице их представителей, ст.40 ТК РФ.
- 5. Если в трудовом договоре между работником и работодателем не оговорен срок заключения трудового договора, каким он может быть по продолжительности?
- **Ответ:** Считается заключенным на неопределенный срок, ст.58 ТК РФ.
- 6.Когда должна быть выдана трудовая книжка при увольнении работника, может ли она быть отправлена по почте?
- **Ответ:** Трудовая книжка выдается в день увольнения работника (последний день работы); только с согласия работника, ст.62 ТК РФ.
- 7. Какой день считается днем увольнения при расторжении Трудового договора?
- **Ответ:** Последний день работы работника, ст.77 ТК РФ.
- 8. Может ли работник привлекаться к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни для выполнения определенных работ согласно статье 113 ТК РФ?
- **Ответ:** Только с письменного согласия работника; в других случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профоргана.

- 9. Кому должен быть предоставлен отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы?
- **Ответ:** Женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работникам до 18 лет, работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев, ст. 122 ТК РФ.
- 10. Может ли заработная плата выплачиваться в не денежной форме?
Ответ: Может, но не должна превышать 20% от общей суммы заработной платы, на основании коллективного договора или трудового договора по письменному заявлению работника, ст.131 ТК РФ.

Ведущий объявляет второй конкурс.

II: Проблемные ситуации

Иван Иванович был принят на работу 1 января 2003 года, с 1 июля он написал заявление на отпуск. Может ли он получить отпуск полной продолжительности, какая часть отпуска будет оплачена?

Ответ: Имеет право на отпуск полной продолжительности, оплачивается полностью, ст. 122 ТК РФ.

В семье Дмитрия Васильевича родился ребенок. Жена- студентка последнего курса института, не хочет оставлять учебу. Может ли этот отпуск использовать отец ребенка, сохранится ли за ним место работы?

Ответ: Отец вправе использовать этот отпуск, а также бабушка, дедушка , другой родственник, фактически осуществляющий уход за ребенком, место работы (должность) сохраняется, ст. 256 ТК РФ.

Татьяну Ивановну увольняют с занимаемой должности в связи с сокращением штатов, может ли она обратиться в профсоюзную организацию за помощью?

Ответ: Если она член профсоюза, то увольнение производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, ст. 82 ТК РФ.

Николай Иванович долгое время был председателем профсоюзной организации школы, переизбран год назад. Администрация предупредила его о предстоящем увольнении в связи с сокращением штатов. Прав ли работодатель?

Ответ: Да прав,однако расторжение трудового договора в данном случае может состояться только с предварительного согласия вышестоящего

выборного профсоюзного органа, льгота сохраняется в течение 2-х лет после окончания срока полномочия председателя профсоюзной организации и для его заместителей, ст. 376 ТК РФ.

С Ириной Викторовной был заключен срочный трудовой договор. По истечению его срока, он был расторгнут. Должно ли выплачиваться выходное пособие?

Ответ: В данном случае выходное пособие не выплачивается, но может быть выплачено, если это предусмотрено коллективным договором, ст. 178 ТК РФ,

Андрей Николаевич принят на работу на должность заместителя директора. В заключенном трудовом договоре ему установлен 6-ти месячный испытательный срок. Правомерно ли это?

Ответ: Для руководителей и их заместителей - 6 месяцев, для остальных категорий работников - 3 месяца, ст. 70 ТК РФ.

Ведущий объявляет третий конкурс

III. Ролевые игры

1. «Компромисс» (участвуют два человека)

Представьте себе, что ваш сосед владелец мастерской, а вы нанимаетесь к нему на работу в качестве слесаря. Составьте трудовой договор максимально благоприятный для себя (работник и работодатель).

Сравните тексты договоров, попытайтесь найти компромисс.

2. «Кот в мешке» (играют 3 человека)

Все пишут трудовой договор, поочередно выступают в роли работодателя и работника.

Из-за того, что количество игроков нечетно, каждый из партнеров оказывается то в роли хозяина, то в роли работника.

Каждый вписывает по одной строке в текст договора. Каждый пишет свою строку таким образом, чтобы она оказалась наиболее благоприятной для участника договора, чью роль он сейчас исполняет. Следующий участник своей строкой стремится уточнить содержание договора в своих интересах.

Ведущий объявляет следующий конкурс.

IV. «Придумай ситуацию»

1. Придумайте ситуацию, в которой работник вынужден идти на все условия работодателя (дефицит рабочих мест, низкая квалификация работника, тяжелое материальное положение).
2. Придумайте ситуацию, в которой работник может диктовать свои условия работодателю (высокая квалификация, большое количество рабочих мест).
3. Придумайте ситуации, в которых будут правомерны отказы работодателя в приеме на работу (женщинам на тяжелые работы, подросткам на работы в ночных клубах, торговле спиртным).
4. Придумайте ситуации, в которых будут неправомерны отказы работодателя в приеме на работу (женщинам, имеющим детей до 3-х лет, детей-инвалидов, по национальным признакам, личные симпатии).
5. Придумайте ситуацию, в которой будут правомерны отказы работников от сверхурочной работы, работы в ночное время (несовершеннолетние работники, женщины, имеющие детей до 3-х лет, или детей инвалидов, работники, которые осуществляют уход за больными родственниками и другие)

Ведущий объявляет следующий конкурс.

V. Закончить предложения.

1. Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым, работодатель обязуется предоставить работу работнику (трудовой договор).
2. Прием на работу работника оформляется (приказом работодателя).
3. Продолжительность рабочего времени для работников, не достигших 16 лет, сокращается ... (на 16 часов в неделю).
4. Работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ...(сверхурочная работа).
5. Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, ... (время отдыха).
6. Работодатель обязан предоставить работающему инвалиду на основании его заявления отпуск без сохранения заработной платы

продолжительностью ... (до 60 календарных дней в году).

7. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей называется ... (тарифная ставка, оклад).

8. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже
(прожиточного минимума).

9. Поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения... (служебная командировка).

10. Место, где работник должен находиться в связи с его работой ... (рабочее место).

12. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения в соответствии с Трудовым кодексом и другими законами ... (трудовая дисциплина)

Жюри подводит итоги. Выделяет лидера, победителя.

Занятие профсоюзного кружка

Тема: «Коллективный договор в общеобразовательном учреждении»

Цели занятия: - научиться грамотно, заключать коллективный договор, пополнять его конкретным содержанием, учитывающим социальную защищенность работников;

- способствовать росту правового самосознания, информированности членов профсоюза в вопросах регулирования социально-трудовых отношений.

План

1. Краткое пояснение о нормативно-правовой базе для заключения коллективного договора.
2. Вопросы-ответы.
3. Подведение итогов.

Ход работы

Рук. кружка: Уважаемые коллеги! Сегодня для обсуждения мы выбрали тему: «Коллективный договор в общеобразовательном учреждении».

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключенный работниками и работодателем в лице представителей. Так определяет правовой статус коллективного договора ст. 40 ТК РФ.

Сегодня почти все школы имеют профсоюзные организации и во всех из них заключены коллективные договора.

С помощью коллективных договоров решаются многие вопросы.

Как договор выполняет защитную функцию, регулиющую, функцию повышения уровня трудовых прав и гарантий.

Условия заключения коллективного договора – широкая гласность, утверждение на собрании трудового коллектива, подписание сторонами (рук. учреждения, председатель профсоюзного комитета).

Коллективный договор, заключенный в нашей школе содержит следующие разделы:

- Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости, подготовка, повышение квалификации кадров.

- Обязательства сторон по решению социальных вопросов.

- Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

В нем оговариваются условия договора учебные нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы.

Условия договора изменяются только по согласованию сторон в письменной форме.

- Давайте сегодня на нашем занятии поговорим о разделе, который касается учебной нагрузки. Это интересует всех без исключения.

Объем учебной нагрузки оговаривается, как было сказано ранее в коллективном договоре.

Работодатель (директор школы) должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения кол. часов по учебным планам, сокращение классов.

Вопрос: Кто составляет содержание коллективного договора?

Ответ: Работодатель (директор) и работники (это мы) самостоятельно определяют содержание коллективного договора. Подсказкой, какие вопросы включать в обязательства могут быть статьи ТК РФ.

Вывод: Грамотно составленный договор играет огромную роль в повышении социальной защиты работника. Это реальная возможность повысить уровень социально-экономической защищенности работника, его прав и гарантий, в первую очередь – заработной платы. А это является гарантией стабильной работы образовательного учреждения.

Заклучить договор – полдела. Надо добиваться его реализации.

Профсоюзный актив обязан помогать работникам; как защитить права, изучение Законов РФ «Об образовании», «О коллективных договорах и соглашениях», Закон Чеченской Республики «Об образовании».

- Сегодня на занятии, мы говорили, в общем, о Коллективном договоре. На следующем занятии мы остановимся на конкретном разделе, который касается охраны труда и здоровья.

Прошу Вас подготовить интересующие вопросы по этому разделу.

Тема: «Охрана труда и роль профсоюзной организации в этом вопросе»

Цели: Изучение статей Трудового кодекса РФ, связанных с защитой интересов работников школы по охране труда; дать правовые знания.

Правовая база: 1. Кулешов С.М. «Защита профкомом образовательного учреждения

прав членов профсоюза на охрану труда». М., 2006 г.

2. Сборник основных законодательных и нормативно-правовых документов (1, 2, 3 части). Волгоград, 2006 г.

Раздаточные материалы:

Форма работы: круглый стол

Оформление:

«Труд избавляет человека от трех главных зол: скуки, порока и нужды».
(Вольтер)

«Труд есть начало всех начал»

(Стальский Сулейман)

Руководитель:

- Нашей встрече все мы рады,
Мы пришли не за наградой.
Нам встречаться чаще нужно,
Чтоб жить весело и дружно.

- «Терпение и труд все перепрут» -
гласит народная мудрость. Трудолюбие –
это достоинство человека. Все великие
люди были необычайно старательными
и трудолюбивыми.

Послушайте притчу:

При постройке Шартрского собора во Франции трем разным рабочим задали один вопрос: Что ты здесь делаешь?

Один процедил: «Камни таскаю, будь они не ладны!» Второй ответил: «Деньги зарабатываю для семьи». А третий сказал: «Я строю Шартрский собор».

- Проанализируем труд каждого строителя:

1) когда труд обязанность, жизнь рабство;
когда труд удовольствие, жизнь хороша.

Высота культуры всегда стоит в прямой зависимости от любви к труду, сказал Максим Горький.

- Уважаемые коллеги! Сегодня мы поговорим об охране труда и роли профсоюзной организации в этом вопросе.

(Все члены кружка заранее разделились на три группы. Каждая из групп получила задание).

Выступление 1 группы:

1 член: Впервые законодательство Российской Федерации об охране труда определило требования по обеспечению прав работников на здоровье и безопасные условия труда. Сохранение жизни и здоровья работников должно быть для работодателя важнее результатов их труда.

В ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий и охраны труда в организации возлагается на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников; условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов.

2 член: Законодательство об охране труда содержит не только обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, но и обязанности работника по соблюдению требований охраны труда в процессе трудовой деятельности.

В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни работников и учащихся;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

3 член: «О состоянии охраны труда в системе образования».

Отдел безопасности и охраны труда Федерального агентства по образованию ежегодно проводит анализ причин производственного травматизма в системе образования. Ежегодно при выполнении трудовых обязанностей только в системе образования получают травмы в среднем от 3 до 4 тысяч человек, из них 80-100 человек со смертельным исходом. Еще более тревожным сложилось положение с охраной жизни и здоровья учащихся и студентов. Около 14 тысяч обучающихся ежегодно получают травмы во время учебно-воспитательного процесса.

Расследование причин показывает, что в последние годы резко ослабили внимание к обеспечению сохранения жизни и здоровья, обучающихся и работающих в образовательных учреждениях.

За последние годы большинство производственных травм происходят, по одним и тем же причинам.

Среди них: нарушение правил и инструкций по охране труда, правил дорожного движения, трудовой и производственной дисциплины, что нередко является пренебрежением выполнения требований охраны труда.

Руководитель:

- Вся жизнь человека наполнена трудом.

На свете все добывается трудом. Даже маленькую рыбку из пруда не вытащишь без труда.

- Послушайте пословицы:

- 1) Будешь трудиться, будешь кормиться.
- 2) Все надоедает, кроме работы.
- 3) Дело мастера боится.
- 4) Каков мастер, такова и работа.
- 5) Труд кормит, а лень портит.
- 6) Глаза страшатся, а руки делают.
- 7) Скучен день до вечера, коли делать нечего.
- 8) Без труда человек не познает счастья.
- 9) Труд радость жизни.

Руководитель: Так давайте сделаем

Вывод: Какой вы человек, в обществе судят по результатам труда, по отношению к труду.

Рассказ Л.Н.Толстого. Хотела галка пить. На дворе стоял кувшин с водой, а в кувшине была вода только на дне. Галке нельзя было достать. Она стала кидать в кувшин камушки и столько накидала, что вода стала выше и можно было пить. (Благодаря чему птице удалось исполнить свое желание?). – Конечно же, благодаря труду.

II. Выступление 2 группы

1 член: «Организация работы по охране труда в образовательном учреждении»

- Образовательное учреждение несущее, в соответствии с Законом РФ «Об образовании» (ст. 32, пункт 3 «в»), ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, воспитанников и работников данного учреждения во время образовательного процесса, организует работу по охране труда согласно рекомендациям, которые могут быть оформлены в виде отдельного документа, включены или учтены в Уставе образовательного учреждения, Правилах внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностях работников, приказах и других локальных актах, определяющих степень личной ответственности руководителей, административных и педагогических работников за соблюдением правил и норм охраны труда.

В каждом образовательном учреждении должна действовать система управления охраной труда, которая бы устанавливала кто, что, когда и как должен делать, чтобы обеспечить безопасность проведения учебно-воспитательного процесса.

Работодатель или другое ответственное должностное лицо, определенное Уставом образовательного учреждения, обеспечивает проведение в жизнь мероприятий по охране труда и осуществляет контроль за ведением дел и документации.

2 член: Номенклатура дел по охране труда включает:

- Устав образовательного учреждения;
- Коллективный договор;
- Соглашение по охране труда на год;
- Приказ руководителя о системе управления охраной труда в образовательном учреждении.

- Приказ о назначении ответственных за пожарной безопасностью;
- Приказ о назначении ответственность за электрохозяйство;
- Инструкция о мерах пожарной безопасности;
- Акты по всем направлениям в общеобразовательном учреждении (готовность к учебному году, прием пищеблока, несчастные случаи и т.д.);
- Протокол собрания трудового коллектива;
- Протоколы заседания профкома по рассмотрению и согласованию инструкций по охране труда;
- Журнал регистраций всех мероприятий по охране труда;
- План (схема) и инструкция по эвакуации людей.

3 член: «Положение об охране труда»

Важнейшим звеном управления охраной труда в школе является разработка, утверждение и выполнение Положения об организации работы по охране труда. Это основной правовой акт, которым устанавливаются права, обязанности и ответственность каждого работника.

Требования безопасного проведения учебно-воспитательного процесса в школе, изложенные в законодательных и иных нормативных правовых актах, целесообразно сгруппировать и включить в должностные инструкции по охране труда и доводятся до исполнителя под расписку.

Наличие утвержденных работодателем по согласованию с профкомом должностных инструкций (обязанностей) по охране труда и соблюдение их требований будут способствовать существенному снижению количества несчастных случаев в образовательных учреждениях.

Руководитель: А сейчас мы чуть-чуть отдохнем и послушаем стихотворение В.Брюсова.

Единое счастье – работа,
 В полях, за станком, за столом!
 Работа до жаркого пота,
 Работа без лишнего счета –
 Часы за упорным трудом.
 Посеянный хлеб разойдется
 По миру; с гулящих станков
 Поток животворный польется
 Во глуби бессчетных умов.
 Работай! Незримо, чудесно
 Работа, как сев прорастет.
 Что станет с плодами, - неизвестно,
 Но благостно влагой небесной
 Труд всякий падет на народ.
 Великая радость – работа,
 В полях, за станками, за столом!
 Работай до жаркого пота,
 Работай без лишнего счета –
 Все счастье земли – за трудом.

III. Выступление 3 группы:

1 участник: Рекомендации

Руководитель образовательного учреждения

- организует работу по созданию и обеспечению проведения образовательного процесса;
- назначает приказом ответственных лиц за соблюдением требований охраны труда;
- проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и воспитанников;
- оформляет новых работников только при наличии положительного заключения медицинского учреждения;
- заключает и организует совместно с профкомом выполнение ежегодных соглашений по охране труда;
- обеспечивает учебно-трудовую нагрузку работающих, обучающихся и воспитанников с учетом их возможностей и оптимальных режимов труда и отдыха;
- организует в 5 лет один раз проведение аттестации;
- запрещает проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья обучающихся или работающих;
- несет персональную ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий образовательного процесса;

2 участник: Заместитель директора по хозяйственной работе:

- обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек образовательного учреждения;
- обеспечивает безопасность при переносе тяжестей;
- организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения;
- обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, мастерских и т.д.;
- несет ответственность за состояние паспорта санитарно-технического состояния образовательного учреждения;
- организует не реже 1 раза в 5 лет разработку инструкций по охране труда по видам работ для технического персонала;
- проводит инструктажи на рабочем месте технического и обслуживающего персонала оборудует уголок безопасности жизнедеятельности;
- обеспечивает учет, хранение противопожарного инвентаря.

также заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заведующие учебными кабинетами, преподаватели, классные руководители, преподаватель основ безопасности жизнедеятельности организуют работу по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда.

3 участник: Председатель профкома образовательного учреждения:

- организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности, деятельностью администрации по созданию и обеспечиванию здоровых условий труда;
- контролирует выполнение коллективного договора;
- осуществляет защиту социальных прав работающих и обучающихся;

- представляет совместно с членами органов, уполномоченных обучающимися и их родителями, интересы членов профсоюза в совместной с администрацией комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев.

Задача администрации и профсоюзного комитета – добиваться выполнения действующего законодательства по охране труда. Сотрудничать по возможности, бороться по необходимости, а контролировать постоянно.

Руководитель: Чтобы вы все отдохнули и развеялись мы проведем конкурс «Отгадай пословицу», между тремя командами. Кто больше отгадает тот и победит.

Я называю два ключевых слова пословицы, а вы должны назвать ее полностью. (красные флажки, кто первым поднимет флажок, тот и отвечает).

- 1) Труд – рыбка (Без труда не вытащишь и рыбку из пруда);
- 2) Омут – черти (В тихом омуте черти водятся);
- 3) Слово – дело (Судят не по словам, а по делам);
- 4) Время – час (Делу время, потехе час);
- 5) Лес – щепки (Леся рубят – щепки летят);
- 6) Одежка – ум (По одежке встречают, по уму провожают);
- 7) Углы – пироги (Не красна изба углами, а красна пирогами);
- 8) Синица – журавль (Лучше синица в руке, чем журавль в небе);
- 9) Рак – рыба (На безрыбье и рак рыба);
- 10) Язык – Киев (Язык до Киева доведет).

Великий русский педагог К.Д.Ушинский говорил, что труд должен быть источником счастья. Я желаю вам, чтобы ваша дальнейшая жизнь была наполнена счастьем. И хочу прочитать стихотворение «Счастливый человек».

В удушьё городов в наш беспокойный век
Почувствовать дыхание природы
Способен лишь счастливый человек,
Влюбленный в состоянии свободы.

Счастливый человек деньгами не богат,
Он в них кумира видеть не умеет.
Сокровища души – его бесценный клад,
Который никогда не оскудеет.

Счастливый человек умеет отдавать,
И от того становится богаче.
Счастливый человек не станет унывать,
Решая даже сложенные задачи.

Счастливый человек не смотрит на часы,
Он время ощущает по другому,
Предчувствуя момент, когда ковер росы
Касается прохладной крыши дома.

счастливый человек лишь добрые дела

Творит, отвергнув мелочные страсти
Счастливым человек не может сделать зла.
И потому я всем желаю счастья!

А теперь, дорогие коллеги, наступило время самой вкусной части нашего праздника
– чаепития!

(В конце по желанию участников национальный танец)

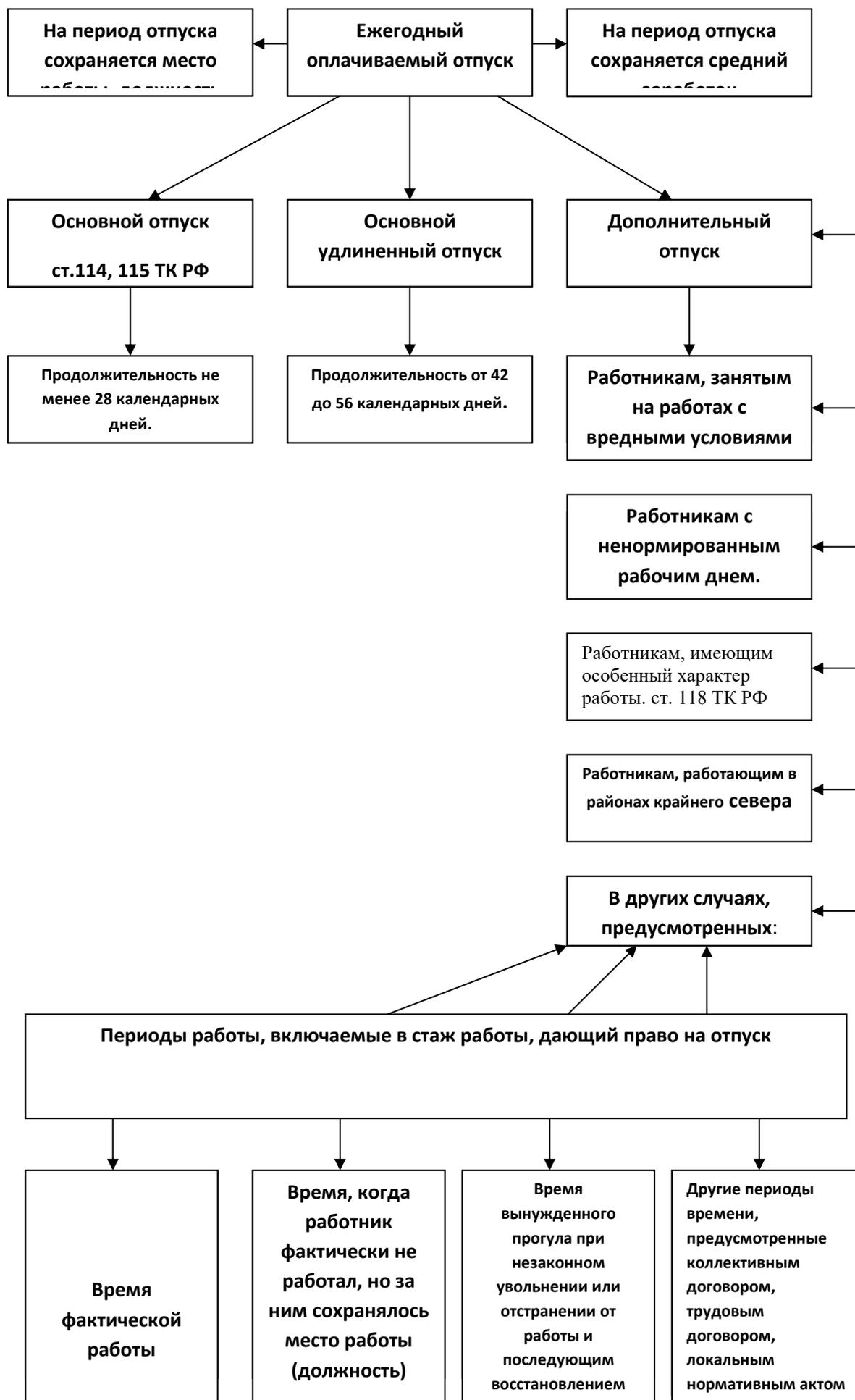
Тема занятия:

"Ежегодные основные удлиненные и дополнительные отпуска работников организаций и образовательных учреждений"

Конституция Российской Федерации провозглашает:

«Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск» (статья 37). Таким образом, отпуска являются разновидностью отдыха работника. На практике постоянно возникают вопросы, связанные с применением действующего законодательства об отпусках, поэтому сегодня, в преддверии летнего отдыха учителей, мы обращаемся к этой теме

ВИДЫ ОТПУСКОВ



В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается:

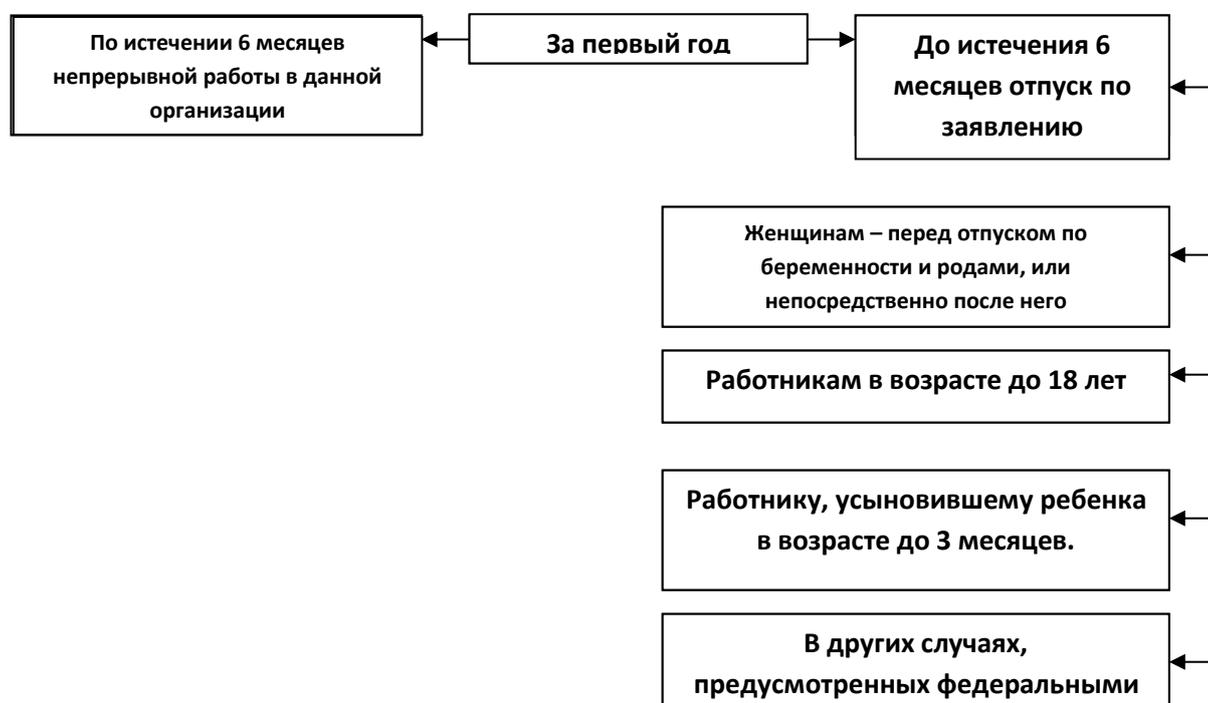
Время отсутствия работника на работе без уважительной причины, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКА

(ст. 122 ТК РФ)



Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

ПРОДЛЕНИЕ ИЛИ ПЕРЕНЕСЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА.

Оплачиваемый ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях:

Временной нетрудоспособности работника;

Исполнение работником во время ежегодного отпуска государственных обязанностей;

В других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ПЕРЕНОСИТСЯ НА ДРУГОЙ СРОК:

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска;
Если работник не был предупрежден о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала;

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, работникам до 18 лет, занятым в работе с вредными условиями труда.

РАЗДЕЛЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА НА ЧАСТИ. ОТЗЫВ ИЗ ОТПУСКА.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых с вредными условиями труда.

ДЕНЕЖНАЯ КОМПЕНСАЦИЯ

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (Ст. 126 ТК РФ).

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам до 18 лет, а так же работникам, с вредными условиями труда, не допускается.

При этом следует отметить, что замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

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.

Таким образом, продолжительность отпуска без сохранения заработной платы и количество таких отпусков Трудовым кодексом РФ не ограничено.

Возможность предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы зависит от уважительности причины, которые он называет в заявлении в обосновании своей просьбы. В связи с тем, что вопрос о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы вправе решать работодатель, он же решает, признать или не признать уважительной называемую работником причину.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации предприятия либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой день прервать его и выйти на работу, предупредив об этом работодателя.

Условно указанные отпуска можно разделить на те, которые работодатель может предоставить работнику, и отпуска, которые он предоставить обязан.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы оформляется письменным заявлением работника и приказом (распоряжением) работодателя, в котором следует указать причину, продолжительность, даты ухода работника в отпуск и последнего дня этого отпуска.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

Участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;

Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

В других случаях, предусмотренных федеральными законами, либо коллективным договором.

Так, например, пунктом 3 статьи 51 Федерального закона от 20 декабря 2002 г. № 175-ФЗ « О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» (в ред. от 23.06.2003 г.) предусмотрено, что доверенные лица кандидатов, политических партий, избирательных блоков получают от избирательной комиссии удостоверение. На период осуществления полномочий

доверенного лица администрация (работодатель) обязана (обязан) предоставлять доверенному лицу по его просьбе неоплачиваемый отпуск.

Следует также отметить, что если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (часть 2 ст. 286 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по различным основаниям и имеют целевое назначение. В любом случае, во время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы (должность).

ДЛИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения, что предусмотрено статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статья 55 Федерального закона от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ « О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «Об образовании» также устанавливает, что педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Министерство образования России или в отношении которых оно осуществляет полномочия учредителя, указанный отпуск предоставляется согласно Положению, утверждённому приказом Минобразования России от 7 декабря 2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года»

Для педагогических работников других учреждений порядок и условия предоставления такого отпуска определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Действующее законодательство не предусматривает оплаты длительного отпуска сроком до одного года. Следовательно, указанный отпуск является отпуском без сохранения заработной платы.

КОНСУЛЬТАЦИЯ

Вопрос:

Обязан ли работодатель предоставить отпуск без сохранения заработной платы (14 календарных дней) женщине, которая одна воспитывает ребёнка в возрасте до четырнадцати лет?

Ответ:

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, **коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.** В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

Однако, **если коллективным договором право указанных работников на получение льготного отпуска без сохранения заработной платы не установлено, то работники не имеют права требовать предоставления им таких отпусков,** ссылаясь на нормы Трудового кодекса РФ.

Вопрос:

Какова продолжительность отпуска младших воспитателей, работающих в дошкольном детском доме?

Ответ:

Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 года № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений" не предусматривает предоставление удлиненного ежегодного основного отпуска младшим воспитателям дошкольного детского дома.

В соответствии со ст. 115 Трудового кодекса РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В связи с введением вместо должностей нянь и ночных нянь должности помощника воспитателя на этого работника была распространена указанная в Списке продолжительность дополнительного отпуска (письмо Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28.08.86г. № 299-МК и Минфина СССР от 20.08.86г. № 23-1-8). Такая продолжительность дополнительного отпуска может быть предусмотрена коллективным договором (соглашением) для младших воспитателей, которые в свою очередь могут вводиться в штат учреждения вместо помощника воспитателя.

Вопрос:

Я работаю в обычной муниципальной школе заместителем директора по АХЧ. Кроме своих основных обязанностей, веду уроки технологии 14 часов в неделю. Какова должна быть продолжительность моего основного оплачиваемого отпуска? Сегодня она составляет 28 календарных дней.

Ответ:

Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" в подпункте "ж" пункта 2 устанавливает, что не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора преподавательская работа руководителей и других работников образовательных учреждений. С Вами заключен трудовой договор по должности заместителя директора по административно-хозяйственной части, преподавательская работа для Вас не считается совместительством. Следовательно, продолжительность отпуска по должности заместителя директора по административно-хозяйственной части определяется в общем порядке, установленном в статье 115 Трудового кодекса РФ, и составляет 28 календарных дней.

Вопрос:

Я перехожу на работу в порядке перевода, и мне была выдана компенсация за неиспользованный отпуск. Объясните, когда я смогу пойти в отпуск по новому месту работы?

Ответ:

Согласно ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Вопрос:

Работник написал заявление о предоставлении ему отпуска на 10 дней в счет ежегодного отпуска. Может ли администрация предоставить ему такой отпуск?

Ответ:

Да, может, т.к. ст. 125 ТК РФ определяет, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из этих частей не может быть меньше 14 дней. Следовательно, минимальную продолжительность одной части ежегодного отпуска ТК РФ не ограничивает.

Вопрос:

В 2002 году было издано новое постановление Правительства РФ по продолжительности отпуска педагогическим работникам. Хотелось бы узнать,

каким категориям педагогических работников школ стал предоставляться отпуск большей продолжительности?

Ответ:

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений" увеличилась продолжительность отпуска таким категориям педагогических работников школ, как социальный педагог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, а также руководители структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом. Вместо 42 календарных дней отпуск у этих педагогических работников стал составлять 56 календарных оплачиваемых дней.

Вопрос:

В статье 126 Трудового кодекса РФ определено, что часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Разъясните, возможна ли компенсация за неиспользованные отпуска прошедших лет?

Ответ:

Согласно нормам статьи 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В письме Минтруда РФ от 25.04.2002г. № 966-10 изложена позиция Минтруда РФ по применению статьи 126 ТК РФ. Однако следует учитывать, что указанный документ не носит нормативный характер и является разъяснением по конкретному запросу.

В соответствии со статьёй 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

В настоящее время существуют два мнения по поводу применения положений указанной статьи.

С одной точки зрения, возможна выплата денежной компенсации за все дни неиспользованных отпусков, т.е. при соединении нескольких отпусков (в частности, за прошлые года) компенсация выплачивается за всё количество дней, превышающих основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней..

Другая точка зрения предполагает, что замене денежной компенсацией подлежит только та часть каждого из неиспользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней.

Позиция Минтруда РФ такова, что впредь, до формирования практики применения ТК РФ, а также судебной практики по данному вопросу, решение этого вопроса возможно по соглашению сторон. При этом следует иметь в виду, что замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

Вопрос:

Какова должна быть продолжительность ежегодного отпуска воспитателя общеобразовательной школы-интерната?

Ответ:

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г.. № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений" продолжительность ежегодного отпуска воспитателя общеобразовательной школы-интерната составляет 56 календарных дней.

Вопрос:

Учителя нашей школы летом, во время отпуска, выходят поочерёдно для работы на пришкольном участке. Неиспользованные дни отпуска директор разрешает взять только во время каникул. Прав ли он?

Ответ:

Статья 125 ТК РФ определяет, что 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.

В пункте 37 постановления пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано следующее. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая ст. 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Следовательно, если работник был отозван из отпуска, то неиспользованные дни отпуска должны быть предоставлены по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.

Вопрос:

Имеет ли право на отпуск без содержания и какой продолжительности учитель, имеющий 40-летний стаж непрерывной работы в школе?

Ответ:

В соответствии со ст. 128 ТК РФ 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в

случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Вопрос:

Работник трудится в школе библиотекарем на 0,5 ставки и по совместительству занимает ставку воспитателя в группе продлённого дня в этой же школе. Как должен предоставляться очередной отпуск такому работнику?

Ответ:

Статья 115 ТК РФ устанавливает, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Работа в должности библиотекаря не является педагогической, соответственно продолжительность отпуска по этой должности 28 календарных дней.

Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724. По должности воспитателя в общеобразовательной школе Вам должен быть предоставлен отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Статья 286 ТК РФ определяет, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

В Вашем случае продолжительность отпуска по основному месту работы меньше, чем на работе по совместительству, поэтому работодатель не обязан предоставлять по Вашей просьбе отпуск без сохранения заработной платы.

Вопрос:

Какова продолжительность отпуска медицинских работников образовательных учреждений?

Ответ:

Отпуска медицинских работников образовательных учреждений складываются из ежегодного основного (в соответствии с ТК РФ 28 календарных дней) и ежегодного дополнительного отпуска, определяемого в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день (постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22 с последующими дополнениями и изменениями, внесёнными в него в отношении медицинских работников постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16.06.1988г. №370/П-6). Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска зависит от типов образовательных учреждений.

Профсоюзный кружок на тему: «Больничный лист. Порядок оплаты».

Цели занятия: — ознакомить работников с порядком оплаты больничного листа; — проанализировать изменения в оплате больничных листов в связи с принятием Федерального закона №225 от 29.12.2006 года «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».

Ход занятия:

С 1 января 2007 года вступил в силу новый закон, регламентирующий оплату листков нетрудоспособности. На занятии кружка разъясняются вопросы по новому порядку оплаты больничных листов. Федеральный закон №225-ФЗ от 29.12.2006 года (далее Закон) упразднил понятие «непрерывный стаж». Отмена непрерывного стажа вызвана тем, что нормативные правовые акты, связывающие размеры оплаты по больничным листкам с продолжительностью перерыва между различными местами работы, противоречат Конституции Российской Федерации. Далее в форме вопросов и ответов комментируются основные статьи Закона.

1. От чего зависит размер оплаты больничного листа в настоящее время?

Размер оплаты листков нетрудоспособности теперь зависит от страхового стажа. При этом, по общему правилу, сохранены прежние нормативы по продолжительности стажа и размеру пособий (см. таблицу 1).

2. Что представляет собой страховой стаж для оплаты больничного листа?

В страховой стаж для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам включаются периоды работы застрахованного лица по трудовому договору, государственной гражданской или муниципальной службы, а также периоды иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (статья 16).

3. Как исчисляется страховой стаж?

Исчисление страхового стажа производится в календарном порядке. В случае совпадения по времени нескольких периодов, засчитываемых в страховой стаж, учитывается один из таких периодов по выбору застрахованного лица (статья 16).

4. Чем отличается страховой стаж от непрерывного?

Страховой стаж, в отличие от непрерывного, не может прерываться, пропадать, обнуляться. Тот стаж, который человек уже имеет, может либо оставаться неизменным, либо увеличиваться. «Потерять» стаж теперь невозможно.

5. Каков максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности?

Максимальный размер пособия устанавливается федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на очередной финансовый год. На 2009 год максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности (за исключением пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием) за полный календарный месяц составляет 18720 рублей. В районах и местностях, где в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, размер пособия определяется с их учетом.

6. Как соотносятся общий стаж и страховой стаж для целей выплаты пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам?

Общий стаж — это все периоды работы, которые выполнялись на территории РФ. Страховой стаж, учитываемый при оплате больничного листа, — это только те периоды работы, в течение которых работник подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Если работник состоял на учете в службе занятости или работал по договорам гражданско-правового характера, то этот период в страховой стаж для целей выплаты пособия по временной нетрудоспособности не включается.

7. Кто производит выплату пособия по временной нетрудоспособности?

Как и прежде, выплату пособия по временной нетрудоспособности производит работодатель, используя свои средства и средства Фонда социального страхования РФ (см. таблицу 2).

8. Как учитывается период оплаты больничного листа?

Если прежде, по общему правилу, оплачивались только рабочие дни, то по новым правилам пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу за все календарные дни согласно больничному листу.

9. Каковы изменения по продолжительности сроков выплаты пособия? (См. приложение).

Таблица 1.

Продолжительность страхового стажа	Размер пособий
До 5 лет	60% среднего заработка
От 5 до 8 лет	80% среднего заработка
8 и более лет	100% среднего заработка
В случае заболевания или травмы, наступивших в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору, в течение которой застрахованное лицо подлежит обязательному социальному страхованию.	60% среднего заработка

Таблица 2.

Распределение средств

Случаи выплаты пособия	Источники средств	
	Работодатель	ФСС РФ
1) Временная нетрудоспособность в связи с заболеванием или травмой	За первые 2 дня	Начиная с 3-го дня
2) Уход за больным членом семьи	не участвует	начиная с 1-го дня
3) Карантин застрахованного лица, ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольное учреждение, или другого члена семьи, признанного недееспособным		
4) Протезирование по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении		
5) Долечивание в санаторно-курортных учреждениях РФ непосредственно после стационарного лечения		

10. Каков размер пособия по временной нетрудоспособности при уходе за больным ребенком или за больным членом семьи?

За первые 10 календарных дней — в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа, но не выше максимального размера пособия по каждому месту работы.

Далее — при амбулаторном лечении ребенка за последние дни — в размере 50% среднего заработка; — при стационарном лечении ребенка — как за первые 10 календарных дней (статья 7).

11. Как оплачивается больничный лист совместителям?

Внутренним совместителям — исходя из фактического заработка по основному месту работы с учетом заработка по внутреннему совместительству — в размере, определяемом в зависимости от страхового стажа, но не выше максимального размера пособия по каждому месту работы.

Внешним совместителям — в размере, определяемом в зависимости от страхового стажа застрахованного лица, но не выше максимального размера пособия по каждому месту работы.

12. Как оплачивается больничный лист лицам, имеющим страховой стаж менее 6 месяцев?

В размере, не превышающем за полный календарный месяц минимальный размер оплаты труда.

13. Как оплачивается больничный лист при нарушении режима, предписанного лечащим врачом, или в случае неявки в назначенный срок на врачебный осмотр?

Выплата уменьшенного пособия (в размере 1 МРОТ за полный календарный месяц) производится со дня, когда было допущено нарушение. Если заболевание наступило вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения уменьшенное пособие — в размере 1 МРОТ за полный календарный месяц — выплачивается за весь период нетрудоспособности.

14. Каковы сроки обращения за пособием по временной нетрудоспособности и его выплаты?

Обратиться за пособием можно в течение 6 месяцев со дня восстановления трудоспособности, оформив всю необходимую документацию. Назначенное, но не полученное своевременно пособие выплачивается за все прошлое время, но не более чем за три года, предшествующих обращению за ним. А пособие, не полученное застрахованным лицом полностью или частично по вине работодателя или территориального органа ФСС, выплачивается за все прошлое время без ограничения каким-либо сроком.

Приложение

ПОСОБИЯ ВЫПЛАЧИВАЮТСЯ

I. При заболевании или травме

1) По общему правилу — за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности).

2) Лицам, признанным в установленном порядке инвалидами и имеющими ограничение способности к трудовой деятельности, — не более 4 месяцев подряд или 5 месяцев в календарном году.

3) Лицам, заключившим срочный трудовой договор на срок до 6 месяцев, — не более чем за 75 календарных дней по трудовому договору.

4) Лицам, у которых заболевание или травма наступили в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования, — не более чем за 75 календарных дней со дня, с которого работник должен был приступить к работе.

5) При заболевании туберкулезом — до дня восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

II. При долечивании застрахованных лиц в санаторно-курортном учреждении, расположенном на территории РФ, непосредственно после стационарного лечения

Всем застрахованным лицам — за период пребывания в санаторно-курортном учреждении, но не более чем за 24 календарных дня.

III. При необходимости осуществления ухода за больным членом семьи

1) За больным ребенком в возрасте до 7 лет — за весь период лечения, но не более чем за 60 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком.

2) За больным ребенком в возрасте от 7 лет до 15 лет — за период до 15 календарных дней по каждому случаю амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебном учреждении, но не более чем за 45 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком.

3) За больным ребенком-инвалидом в возрасте до 15 лет — за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебном учреждении, но не более чем за 120 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком.

4) За больным ребенком в возрасте до 15 лет, являющимся ВИЧ-инфицированным, — за весь период совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении.

5) За больным ребенком в возрасте до 15 лет при его болезни, связанной с поствакцинальным осложнением, при злокачественных новообразованиях — за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении.

6) В остальных случаях ухода за больным членом семьи при амбулаторном лечении — не более чем за 7 календарных дней по каждому случаю заболевания, но не более чем за 30 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим членом семьи.

IV. Беременность и роды

1) По общему правилу — за весь период отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов.

2) В случае многоплодной беременности и рождения двух и более детей — за весь период отпуска по беременности и родам продолжительностью 84 календарных дня до родов и 110 календарных дней после родов.

3) В случае осложненных родов — за весь период отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 86 календарных дней после родов.

4) При усыновлении ребенка в возрасте до трех месяцев — со дня его усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка.

5) При одновременном усыновлении двух и более детей в возрасте до трех месяцев — Со дня усыновления и до истечения 110 календарных дней со дня рождения детей.