

Как трудовое законодательство регламентирует вопрос предоставления отгулов?

Понятие "отгул" до сих пор применяется в случае ухода работника на один или несколько дней для отдыха, несмотря на то что такого термина сейчас в Трудовом кодексе не существует. В настоящее время понятие "отгул" как день отдыха упоминается в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - Постановление N 2).

Согласно Трудовому кодексу дополнительный день отдыха (или дополнительное время отдыха) в качестве компенсации предоставляется за:

- сверхурочную работу (ст. 152); Дополнительно ст. 99 ТК РФ.
- работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153); Дополнительно см.: ст. 113 ТК РФ, Письмо Роструда от 03.07.2009 N 1936-6-1, Апелляционное определение Архангельского областного суда от 04.03.2013 N 33-1200/13, Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749
- сдачу крови и ее компонентов (ст. 186);
- переработку рабочего времени в пределах графика работы при вахтовом методе работы (ст. 301).

Отгул работнику предоставляется согласно приказу работодателя. Приказ же издается на основании заявления работника о предоставлении ему дня отдыха за работу в выходной, сверхурочную работу, день сдачи крови и т.д. Обязанности писать заявление на предоставление дня отдыха Трудовым кодексом не установлено, тем не менее ее можно определить локальным нормативным актом. И если работник без согласия работодателя в случае переработки или работы в выходной или праздничный день самовольно использует положенный ему день отдыха, его можно привлечь к дисциплинарной ответственности.

Заявление также необходимо и ввиду того, что у работника в случаях, установленных законодательством, есть выбор - взять отгул или получить денежную компенсацию. О конкретной дате дня отдыха за работу в праздничный день работник сообщает работодателю уже в заявлении. Таким образом, основанием для предоставления работнику дня отдыха за работу в выходной или праздничный день будут следующие документы: уведомление о работе в выходной (праздничный) день, приказ о привлечении работника к работе в выходной (праздничный) день и заявление работника о предоставлении ему дня отдыха за работу в выходной (праздничный) день (если он в качестве компенсации выбирает день отдыха).

Что касается предоставления дней отдыха в связи со сдачей крови, то основаниями будут заявление работника и медицинская справка, подтверждающая факт сдачи крови.

Итак, на основании заявления работника и других перечисленных документов работодатель издает приказ. Отметим, что приказ составляется в произвольной форме, а унифицированная форма Т-6, утвержденная Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1, в данном случае применяться не может, поскольку предназначена для оформления работнику различного вида отпусков (основного ежегодного, дополнительного, учебного, без сохранения заработной платы и др.).

И, конечно же, не стоит писать, что работнику предоставляется отгул. Следует указать то, что работнику предоставляется день отдыха, и основание, в связи с которым этот день предоставляется (работа в выходной, сверхурочная работа, сдача крови). Не забудьте отметить день отдыха в таблице учета рабочего времени. При этом отметки будут разные. Поскольку дни отдыха, связанные со сдачей крови, подлежат оплате, они будут отмечаться буквенным кодом "ОВ" или цифровым "27" (дополнительный оплачиваемый выходной день), а все остальные - буквенным кодом "НВ" или цифровым "28" (дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы).

В заключение еще раз напомним, что отгул - это, как правило, неоплачиваемые дни отдыха, которые предоставляются в качестве компенсации за работу в нерабочее время, за исключением дней отдыха, предоставляемых в связи с донорством крови. При предоставлении отгулов работодателю следует внимательно относиться в первую очередь к тому, что к работе в нерабочее время могут привлекаться не все работники. Кроме этого, следует четко вести учет таких переработок, а в случае нарушения трудового законодательства в плане неправильной оплаты переработок или непредоставления работнику отгулов за работу в нерабочее время возможны не только судебные разбирательства с работником, но и привлечение работодателя к административной ответственности.

Обязан ли педагог заменять чужие уроки?

В соответствии с ТК РФ (ст. 71-76), а также Приказом Министерства образования №1601 (п. 1.5-1.8) никто не вправе принуждать педагога и устанавливать ему дополнительную учебную нагрузку. В исключительных, оговоренных в приказе случаях изменение учебной нагрузки возможно в сторону уменьшения. Соответственно, замена занятий может производиться только по согласию педагогов.

Должен ли директор школы знакомить работника с коллективным договором при приеме его на работу?

Согласно ст.68 ТК РФ, при приеме на работу до подписания **трудового договора** работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Свою подпись об ознакомлении с локальными актами работник может ставить как в отдельно заведенном журнале, так и в приложении в конце каждого локального акта (Например: С коллективным договором СОШ №1, включая Приложения №1-7, ознакомлен. Дата. Подпись.).

Как долго должны храниться поурочные планы учителя?

В действующих нормативных правовых актах не установлено каких-либо требований, предъявляемых к поурочным учебным планам, не установлены сроки их хранения. Эти вопросы могут быть предметом регулирования локальных актов, действующих в образовательном учреждении.

Может ли администрация школы по своей инициативе уменьшить педагогическую нагрузку учителя в течение учебного года или на новый учебный год?

Согласно п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. N196, а так же п.10.8 постановления Правительства РБ от 27.10.2008 N374 "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан" установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Имеет ли право директор школы посещать занятия без предупреждения или согласия преподавателя?

Законодательство не содержит каких-либо норм, определяющих порядок посещения учебных занятий руководителями образовательного учреждения. Указанные вопросы должны регулироваться локальными нормативными актами образовательного учреждения – в коллективном договоре учреждения, правилах внутреннего трудового распорядка. Так, в ряде коллективных договоров школ содержится норма: в течение 1-ой четверти директор, его заместители не посещают уроки учителя, начинающих впервые работать, без их приглашения.

Имеет ли право на пенсию за выслугу лет педагог-психолог в образовательной организации?

В Постановлении Правительства №781 от 29 октября 2002 г. утверждается Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии. Согласно данному списку туда включены в том числе и педагоги-психологи.

Вправе ли работодатель требовать у педагога-психолога присутствия на рабочем месте с 8 утра, если он работает на ставку, а занятия начинают проводиться только с 12 часов дня?

Режим рабочего времени педагогов-психологов, как и иных работников образовательных учреждений, регулируется Приказом Министерства образования

и науки от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». П. 8.1 отдельно указывает на режим рабочего времени педагога-психолога. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учётом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

Таким образом, педагогу-психологу могут установить рабочий день с 8 часов утра.

В каких случаях при расторжении трудового договора работнику выплачивается выходное пособие?

В соответствии со ст. 178 ТК РФ выходные пособия выплачиваются в следующих случаях.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. п. «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Может ли директор школы обязать учителей проходить плановую медкомиссию за свой счет?

Статья 213 ТК РФ устанавливает, что работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Предусмотренные указанной статьей медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

Следовательно, требования директора школы о том, чтобы учителя оплачивали прохождение медицинского осмотра, незаконно.

Вас заставляют написать заявление на увольнение по собственному желанию в связи с тем, что Вы пенсионер. Что делать?

В соответствии со ст.3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Согласно данной статье, работающие пенсионеры обладают теми же правами, что и обычные работники, какая-либо дискриминация в отношении работающих пенсионеров запрещена. Уволить работника в возрасте возможно только на общих, как и для всех работников, основаниях, предусмотренным ст.77 ТК РФ.

В случае если Вы напишете заявление на увольнение по собственному желанию, то увольнение будет законным и не подлежит обжалованию.