



ПАРТНЁРСТВО ЧЕРЕЗ ПОНИМАНИЕ

№43 НОЯБРЬ 2017 Г.

ГАЗЕТА КАЛМЫЦКОЙ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

■ КОНКУРС

■ ПРЯМАЯ РЕЧЬ

ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР - 2017

20 октября 2017г. реском Профсоюза провел VI республиканский конкурс «Профсоюзный лидер-2017».



20 октября 2017г. реском Профсоюза провел VI республиканский конкурс «Профсоюзный лидер-2017».

СОСТЯЗАЛИСЬ СТУДЕНТ, УЧЕНЫЙ, ПЕДАГОГИ

Конкурс прошел в рамках Года профсоюзного PR-движения в Общероссийском Профсоюзе образования среди председателей первичных профсоюзных организаций образовательных организаций республики. Его цель - продвижение позитивного имиджа Профсоюза в сфере образования и в обществе, стимулирование деятельности профсоюзного актива республиканской организации Профсоюза, выявление талантливых профсоюзных лидеров. По итогам всех конкурсов победителем признана Ольга Донцова (г. Элиста).

Второе место жюри присудило участнице из Ики-Бурульского района Светлане Дорджиевой, которая буквально шла «след в след» за О.Донцовой.

Третье место досталось Оксане Письменской (Городовиковский район), которая также отличилась в задании «PR-стратегия». Группа поддержки этой участницы была признана и жюри, и зрителями лучшей. Отметим, что в ее составе активное участие приняла председатель райкома Профсоюза Татьяна Петриенко.

Победитель и призеры получили дипломы ценные подарки, остальным участникам вручены дипломы и призы в различных номинациях: в номинации «За сохранение и развитие лучших профсоюзных традиций» была отмечена Л.Кузнецова, ей вручили приз от рескома профсоюза работников агропромышленного комплекса. В номинации «Профсоюзная зрелость» победила Г.Бембеева, в номинации «Правовая компетентность» - Л.Железняк. Т.Торлыкова признана «Лучшим профсоюзным стратегом», кроме того, она буквально зажгла собравшихся активностью и задором.

Диплом и приз в номинации «За упорство и настойчивость в достижении победы» получил молодой участник М.Боктаев. Ему также достался приз зрительских симпатий. Самый молодой участник Е.Чубыкин получил диплом и приз в номинации «Будущее Профсоюза».

ЕСТЬ МЕСТО ТВОРЧЕСТВУ!

Примечательно, что конкурсанты Г.Бембеева, М.Боктаев, О.Донцова, С.Дорджиева, Т.Торлыкова, Е.Чубыкин вне конкурса представили на суд зрителей свои творческие работы.

О.Донцова показала серию фотографий о природе родного края, С.Дорджиева - картины с алмазной вышивкой, Г.Бембеева и Е.Чубыкин отличились кулинарными изделиями. Т.Торлыкова продемонстрировала работы с бисером, М.Боктаев - оригинально оформленные сорта пшеницы.

Ирина Наминова

ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

Мерген Боктаев, старший научный сотрудник КНИИСХ им. М. Нармаева, кандидат сельскохозяйственных наук, член Совета молодых ученых и специалистов при главе РК, победитель финала II всероссийского конкурса молодых ученых «УМНИК на Старт»:

-Хочу поблагодарить наш родной Калмыцкий реском профсоюз за организацию замечательного конкурса. «Профлидер — 2017» - это море позитивной энергии и ярких впечатлений. Выступая на конкурсе, я видел, как много не равнодушных к профсоюзному движению людей собралось в зале, и мне было приятно ощущать их горячую поддержку.

Меня всё еще переполняют чувства от того, что мои профсоюзная работа и выступление понравились собравшимся и мне достался приз зрительских симпатий.

Ольга Донцова, музыкальный руководитель детского сада № 10 «Жаворонок» г.Элисты, почетный работник общего образования РФ:

Да, у каждого участника конкурса есть чему поучиться. Так, в прошлом году мы отошли от традиции готовить сладкие новогодние подарки, а деньги решили направить в фонд «Надежда» для ежемесячного предоставления беспроцентных займов до трех тысяч рублей пяти сотрудникам.

С 2010 года я учредила премию лучшему сотруднику, которую вручаю по итогам года. За все это время ее получили уже восемь человек. Премия небольшая, всего 500 рублей; некоторые коллеги добавляют к этой сумме по сто рублей, таким образом она увеличивается в размере.

В этом году двух лучших работников-педагога со стажем и молодого специалиста — мы отправили в двухдневный тур в Адыгею, а победительницу конкурса «Суперняня» Ольгу Салыкову - в г. Грозный.

Спасибо профсоюзу за конкурс! Пока я участвовала в состязаниях, за меня «болели» не только родные и группа поддержки - мои коллеги, но и наши дети. Считаю, что я одержала победу, в том числе благодаря знаниям и навыкам, полученным на семинарах, на которых побывала по линии профсоюза, - в Крыму, в Астрахани и в Волжском. Наш Калмыцкий профсоюз активно внедряет в свою работу всё но-

вое и прогрессивное, благодаря чему деятельность первичных организаций становится намного эффективнее.

Светлана Дорджиева, учитель математики Кевюдовской СОШ Ики-Бурульского района, почетный работник общего образования РФ, лауреат республиканского конкурса «Педагог года-2011»:

-Понравилась атмосфера мероприятия и высокий уровень его организации. На мой взгляд, самым сложным было конкурсное испытание «Правовое ориентирование», а самым интересным - «PR-стратегия», где я постаралась показать потребности членов первичной профсоюзной организации, мотивацию вступления сотрудников в профсоюз.

На самом деле мы стараемся все делать творчески. Сейчас реализуем проект «Дайте, дайте первую удачу!», берем под опеку молодых специалистов, готовим их к профессиональным конкурсам. Проводим к 8 марта в школе вечера посвящений, где учителя читают стихи, посвященные женщинам; организуем выставки творчества педагогов. Благодаря им наши ученики имеют возможность увидеть своих наставников с другой стороны, ближе познакомиться с их внутренним миром.

Оксана Письменская, учитель-логопед детского сада «Солнышко» Городовиковского района:

- С 2004 года тружусь в сфере образования, посещала немало мероприятий в отрасли, но прошедший конкурс считаю лучшим. Он был проведен на высоком уровне в праздничной атмосфере. В самом начале председатель рескома Антонина Ивановна Коокуева призвала нас не волноваться во время испытаний, а просто показать себя, свои знания и навыки. И это всем действительно удалось.

С 2011 года я возглавляю профсоюзную организацию, в которой состоят все сотрудники детского сада. Мои коллеги знают, что может профсоюз дать им: это кредит в кооперативе «ДЕМ», профсоюзные путевки со скидкой всем членам семьи работника.

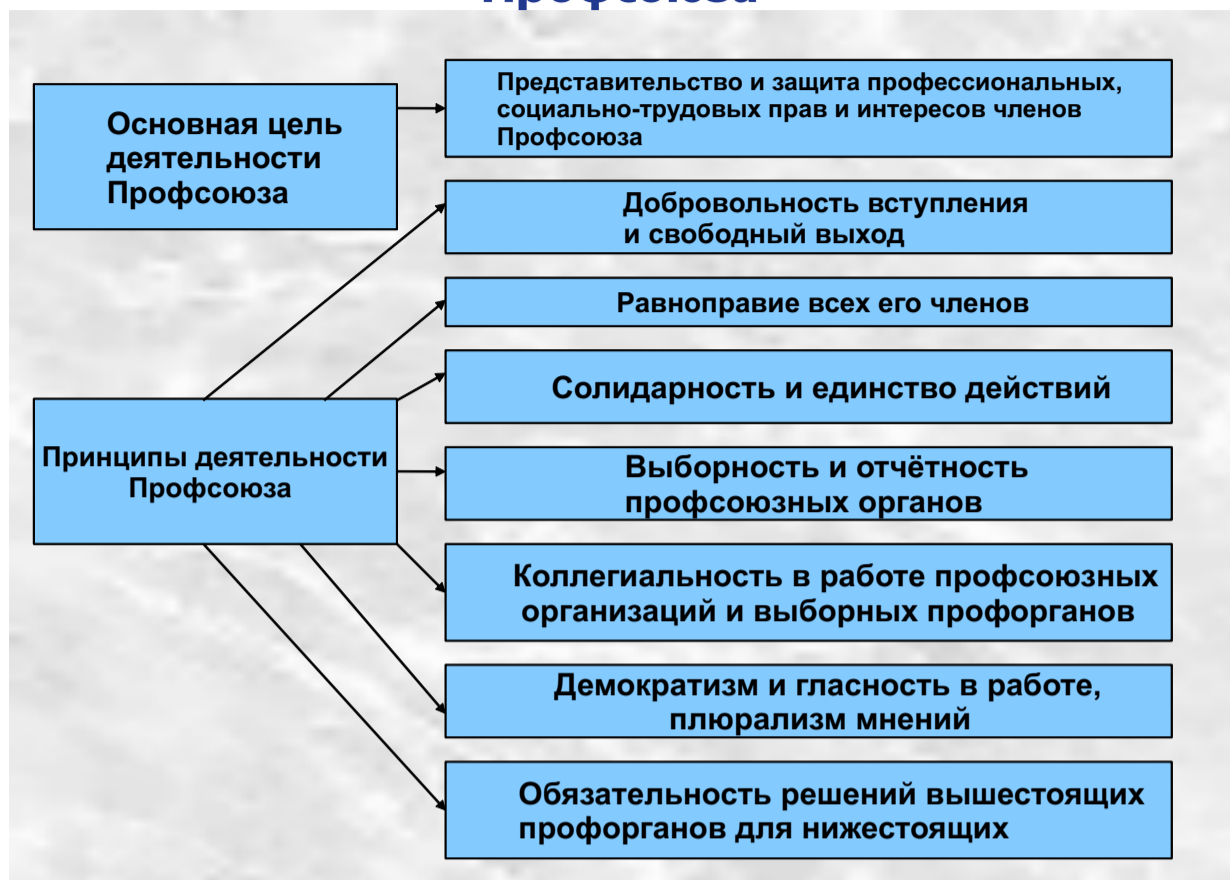
Профсоюз действительно поддерживает и защищает. Поэтому на отчетно-выборном собрании в феврале меня в очередной раз избрали председателем нашей первички, и это приятно и очень ответственно.

Байр Эльзятинова



В ПОМОЩЬ ЛИДЕРУ ПЕРВИЧНОЙ

Цели, задачи и принципы деятельности Профсоюза



Примерная структура плана работы профсоюзного комитета

Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственные	Отметка об исполнении
1. Провести профсоюзные собрания с повестками дня			
2. Вопросы для рассмотрения на заседании профсоюзного комитета			
3. Работа комиссий профсоюзного комитета:			
3.1. Комиссия по правозащитной работе			
3.2. Оргмассовая комиссия (так же и др. комиссии)			
4. Массовые и другие мероприятия			
Обучение актива, участие в массовых акциях, проводимых Профсоюзом, райкомом, рескомом (1 Мая – День солидарности трудящихся, 7 октября - Всемирный день действий «За достойный труд!» и др.), смотрах-конкурсах и др.			



Работает профсоюзный кружок

Профсоюзный стенд, каким он должен быть? (требования к оформлению профсоюзного стенда)

Месторасположение должно быть доступным и удобным для обозрения.

Стенд прочно закреплен на уровне человеческого роста.

Информация эстетически и правильно оформлена.

Информация должна быть актуальной, практически направленной, содержательной и достоверной.

ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ:

Организационно-правовой:

Общее Положение о первичной профсоюзной организации;

Устав Общероссийского Профсоюза образования;

Контакты (номера телефонов, адрес электронной почты, адрес сайта) вышестоящих профсоюзных организаций (республиканской, местной) и сведения о часах приема;

Список членов профкома с указанием направления деятельности;

План работы профкома (с указанием даты утверждения и номера протокола) на год, месяц, неделю;

Перечень комиссий профкома с указанием сферы деятельности;

Перечень документов необходимых для оформления пенсии по возрасту и досрочной пенсии по выслуге лет;

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

Перечень документов необходимых для оформления займа в КПК «ДЕМ».

ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Документальная ревизия финансово-хозяйственной деятельности профсоюзной организации

Контрольно-ревизионная комиссия является самостоятельным контрольно-ревизионным органом Профсоюза и создается для контроля финансово-хозяйственной деятельности выборных органов профсоюзной организации. Основными документами, регламентирующими работу ревизионной комиссии, являются: Устав профсоюза, Общее положение о ППО, положение о ревизионных комиссиях.

Документальная ревизия финансово-хозяйственной деятельности проводится не реже 1 раза в год. Целями и задачами ревизионной комиссии являются:

1. Проверка полноты поступления и своевременности перечисления членских взносов;
2. Законность и целесообразность расходования денежных средств;
3. Проверка сохранности денежных средств и материальных ценностей;
4. Правильность составления сметы;
5. Введение бухгалтерского и налогового учета;
6. Достоверность финансовой отчетности;
7. Периодичность заседаний выборных коллегиальных органов;
8. Учет членов Профсоюза;
9. Введение протоколов и делопроизводства.

Примерный план работы КРК

1. Проведение заседаний контрольно-ревизионной комиссии;
2. Распределение обязанностей между членами контрольно-ревизионной комиссии;
3. Утверждение плана работы контрольно-ревизионной комиссии;
4. Рассмотрение, утверждение итогов ревизий и проверок;
5. Выполнение предложений по результатам ревизий и др.

ХРОНИКА

Тематические проверки

Продолжаются республиканские проверки по темам: «Делопроизводство в первичной профсоюзной организации. Соблюдение законодательства при принятии локальных актов образовательных организаций» и «Соблюдение государственных нормативных требований охраны труда в спортивных залах и на спортивных площадках образовательных организаций Республики Калмыкия».

УДЕ в Сочи

Молодые педагоги, побывавшие на Всемирном фестивале молодежи в Сочи, поделились впечатлениями. Так, Очир Мулаев, учитель математики МБОУ «СОШ №21» г.Элисты принял участие в дискуссиях по такому направлению, как «Будущее науки и глобального образования». Его выступление на площадке «Современные технологии для эффективного образования» по методике УДЕ в преподавании математики вызвало большой интерес у участников.

Подписано трехстороннее городское отраслевое Соглашение

В четверг между администрацией города Элисты, управлением образования администрации и городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ было подписано отраслевое соглашение. Реализация документа рассчитана до 2020 года.

«Багшн гер»

Продолжается строительство учительского дома «Багшн гер». В настоящее время формируются списки желающих приобрести квартиры во II корпусе.

Приглашает санаторий-профилакторий

В целях социальной поддержки граждан и ветеранов труда санаторий-профилакторий КалмГУ предлагает приобрести путевки стоимостью 12900 руб. на санаторно-курортное лечение сроком на 15 дней.

В стоимость путевки входит проживание в 2-3 местных комфортабельных номерах (телевизор, сплит-система, холодильник), 5-разовое диетическое питание, медицинская диагностика (лабораторные исследования крови и мочи, ЭКГ), лечение (консультации узких специалистов: кардиолога, невропатолога, гинеколога, офтальмолога, оториноларинголога, физиотерапевта, психолога, невропатолога, в/м инъекции, в/в струйные и в/в капельные вливания), физиотерапевтическое лечение (массаж, светолечение, электролечение, ингаляции, УВЧ-терапия, озокеритолечение, ЛФК, кислородные коктейли).

По вопросам приобретения путевок обращаться по телефону:

8-961-546-80-04 или 3-44-76 с 9.00 час. до 17.00 час., кроме субботы и воскресенья.

Чем может помочь Профсоюз своим членам?

Благодаря социальному партнерству удалось добиться сохранения льготной пенсии по выслуге лет. За 3 года более 100 чел. вышли на пенсию с помощью правового инспектора труда рескома Профсоюза.

Благодаря созданию ЖСК «Багшн гер» почти 70 семей работников образования, являясь членами профсоюза, смогут обзавестись квартирами стоимостью ниже рыночной. В планах рескома профсоюза намечена дальнейшая работа в данном направлении.

Также реском предоставляет членам Профсоюза возможность приобретения санаторно-курортных путевок в профсоюзных санаториях Кавказских Минеральных Вод, Черноморского побережья и Средней полосы России с 20-процентной скидкой. Скидка распространяется как на самого члена Профсоюза, так и на его близких родственников (родители, жена/муж, дети), независимо от того, едет ли он один, с семьей или едут только члены семьи. В 2014-2016 годах по этой программе приобретено 311 путевок (если путевка в среднем стоит 30 тыс. руб., 20 % составляет 6 тыс.руб., то за 311 путевок сэкономлено около 1 млн. 866 тыс.руб.).

Членам профсоюза с целью удовлетворения их финансовых потребностей предоставляются краткосрочные потребительские займы в Кредитном потребительском кооперативе «ДЕМ».

Сумма займа небольшая 30-40 тысяч рублей, но за три года было выдано 1680 займов на общую сумму 47 млн 560 тыс. рублей.

Рескомом заключены соглашения о сотрудничестве с рядом магазинов, организаций, предпринимателей о продаже товаров и предоставлении услуг членам профсоюза по льготной цене. Например по соглашению с КРО ВОА от 10 февраля 2016г. менее чем за год со скидкой 4 тысячи рублей обучились на водителей 91 человек (364 тыс.руб.), причем скидкой могут воспользоваться не только члены Профсоюза, но и члены их семей.

Благодаря активной поддержке Профсоюза молодые педагоги имеют возможность обучаться на лучших стажировочных площадках России (Москва, Санкт-Петербург, Самара, Казань, Ульяновск, Марий-Эл «Таир», Крым, Сочи, Краснодар, Ростов, Волгоград, Астрахань и др.). Рескомом Профсоюза заключено соглашение

с врачом-офтальмологом Эледжиевой В.В. о предоставлении членам профсоюза системы образования республики и членам их семей офтальмологических услуг на современном оборудовании со значительной скидкой.



Профсоюзный проект

УЧЕБНЫЙ ОТПУСК: ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ, ОФОРМЛЕНИЯ И ОПЛАТЫ

Получение знаний является одной из самых заметных тенденций современности. Отучившись в юношеские студенческие годы, человек, даже если является профессионалом, специалистом в своем деле, часто желает продолжить обучение, получить дополнительное образование или усовершенствоваться уже имеющуюся квалификацию. И в этом случае работнику, совмещающему работу с получением образования, должен быть предоставлен учебный отпуск.

УСЛОВИЯ ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ОТПУСКА

Основные правила предоставления ученического отпуска прописаны в Трудовом кодексе, статьях 173-177. Учебный отпуск должен быть предоставлен работнику, если:

он получает образование соответствующего уровня впервые (ст.177 ТК РФ);

он обучается по образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию (ст. 173-176 ТК РФ);

он предоставил работодателю справку-вызов по установленной форме. Такая справка выдается образовательной организацией, где учится работник (ст.177 ТК РФ);

форма обучения - заочная или очно-заочная (вечерняя) при получении высшего или среднего профессионального образования. Дневное (очное) обучение не будет являться условием для оплачиваемого учебного отпуска (ч.1 ст.173 ТК РФ);

он обучается в учебном заведении успешно, что подразумевает отсутствие академических задолженностей в период обучения (ч.1 ст.173 ТК РФ);

организация-работодатель – это основное место работы для обучающегося работника (ст.287 ТК РФ).

Если работник успевает учиться сразу в двух образовательных учреждениях (да еще и работает), то учебный отпуск ему может быть предоставлен только в отношении одного из этих учреждений по выбору работника (ст.177 ТК РФ).

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ УЧЕБНОГО ОТПУСКА

Статья 173 ТК устанавливает максимальную продолжительность сессии при получении образования разного уровня. Также у работника есть возможность воспользоваться неоплачиваемым учебным отпуском в качестве дополнительного за свой счет. Его длительность также будет зависеть от цели и уровня образования. Работодатель не может по своему желанию уменьшить эти сроки, даже если это будет прописано в трудовом договоре. Однако улучшить положение обучающихся сотрудников по сравнению с прописанным в законе, не запрещено, в частности, можно предоставлять дополнительные отпуска или увеличивать их продолжительность, гарантировать сохранение на время отпуска заработной платы, прописав это в коллективном договоре.

Поскольку учебный отпуск гарантированно должен быть дан обучающимся сотрудникам, то они имеют право как воспользоваться этой гарантией полностью, так и отказаться от нее или использовать частично. Вместе с тем, даты отпуска должны укладываться в рамки периода, обозначенного в справке-вызове. В этом случае за фактические дни отпуска работнику будет перечисляться средний заработок, а за отработанное время – заработная плата.

ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ

Получение права на учебный отпуск возникает у работника при предъявлении справки-вызова из учебного заведения как подтверждения, что сотрудник пропускает работу по уважительной причине.

Далее им оформляется заявление на имя работодателя в произвольной форме с приложением в виде первой части справки-вызова. Вторая часть этого документа отдается на работу уже после сдачи сессии или защиты диплома с печатью вуза как подтверждение успешности обучения.

Кадровик на основании полученного заявления должен издать приказ. Как и в случае с ежегодными оплачиваемыми отпусками, необходимо издать приказ по форме № Т-6 (утв. Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1). В нем в разделе «Б» указывается, что работнику предоставлен дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка (или без сохранения), даты его начала и окончания, продолжительность в календарных днях, количество оплачиваемых дней отпуска.

В Табеле учета рабочего времени дни отпуска должны быть обозначены следующими кодами: если отпуск предоставляется с сохранением среднего заработка, то используется буквенный код «У» или цифровой код «11»; если отпуск без сохранения среднего заработка – буквенный код «УД» или цифровой код «13».

В личной карточке работника формы Т-2 делается отметка о дополнительном отпуске работника в разделе VIII.

Обращаем внимание, что на основании полученных документов просьба работника о предоставлении ему учебного отпуска должна быть удовлетворена работодателем. При правильно оформленной документации отказ будет считаться грубым нарушением трудового законодательства, и может послужить поводом для проведения проверки контролирующими органами.

КАК ОПЛАЧИВАЕТСЯ?

В одних случаях учебные отпуска оплачиваются исходя из среднего заработка работника, в других – не оплачиваются вовсе. Учебный отпуск оплачивается по такой же схеме, как и основной, то есть, за основу берется средний заработок обучающегося сотрудника за последний год. Для правильного расчета среднего заработка за месяц, складываются все его доходы за годовой период и делятся на 12 месяцев, а затем полученную сумму еще раз разделить на среднее количество дней в месяце. По закону оно принимается равным значению 29,3. Полученное число покажет средний заработок сотрудника за 1 день в расчетный период (год). Далее для определения всего размера компенсации, необходимо полученное число умножить на количество календарных дней отпуска. Необходимо учесть, что в случае с ученическим отпуском оплате подлежат все входящие в него календарные дни, включая выходные и нерабочие праздничные дни (п.14 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

Средний заработок, начисленный за дни учебного отпуска, должен быть выплачен работнику в стандартный для перечисления отпускных выплат срок – не позднее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ, Письмо Роструда от 30.07.2014 N1693-6-1). Зачисление средств после окончания сессии и подтверждения справкой-вызовом успешности обучения, является неправомерным. За такое нарушение работодатель несет административную ответственность, причем вне зависимости от того, виноват он на самом деле или нет.

Если так получится, что за учебный год в соответствии со справками-вызовами вы должны будете предоставить работнику дополнительный отпуск суммарно на более длительный срок, чем это предусмотрено ТК РФ, то оплатить ему нужно будет дни отпуска в соответствии с ограничением по ТК, а остальные дни попадут в неоплачиваемый отпуск.

ДРУГИЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ И УЧЕБУ

Один раз в год работодатель должен оплатить проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно работникам, которые успешно учатся по заочной форме обучения в организации: высшего профессионального образования – в размере 100% стоимости проезда (ст.173, ст.173.1 ТК РФ); среднего профессионального образования – в размере 50% стоимости проезда (ст.174 ТК РФ).

Кроме того, работникам, совмещающим работу и обучение, может быть уменьшена продолжительность рабочего времени. Правила уменьшения зависят от уровня получаемого образования, формы обучения и т.д. (ст. 173-176 ТК РФ).

Вопрос. Работник нашей школы в период учебного отпуска заболел. Должны ли мы в этой связи продлить ему учебный отпуск? Как оплачивается его больничный?

Если работник в период учебного отпуска заболел, то отпуск не продлевается. Поскольку он предоставляется на совершенно конкретные цели и на тот период, который указан в справке-вызове. Соответственно, за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на отпуск, пособие не выплачивается (пп.1 ч.1 ст.9 Закона от 29.12.2006 №255-ФЗ, пп.«а» п.17 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375). Если же работник будет продолжать болеть и после того, как должен выйти на работу (по окончании учебного отпуска), то со дня, следующего за последним днем отпуска, ему должно быть начислено пособие (ст.183 ТК РФ, ч.2 ст.5, ч.1 ст.13 Закона от 29.12.2006 №255-ФЗ).

Вопрос: Работница детского сада имеет высшее профессиональное (непедагогическое) образование. Сейчас она поступила в педагогический колледж для получения среднего профессионального (профильного) образования. Колледж имеет государственную аккредитацию. Имеет ли работница право на дополнительный отпуск (учебный) с сохранением средней заработной платы?

В соответствии с частью первой ст. 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Согласно части пятой ст.10 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в Российской Федерации

устанавливаются следующие уровни профессионального образования: 1) среднее профессиональное образование; 2) высшее образование - бакалавриат; 3) высшее образование - специалитет, магистратура; 4) высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

Как видно из указанной нормы, высшее образование и среднее профессиональное образование представляют собой различные образовательные уровни. Следовательно, наличие высшего образования еще не означает, что ранее работник уже получал среднее профессиональное образование и, значит, работодатель обязан предоставить ей оплачиваемый учебный отпуск.

Вопрос. Имею диплом бакалавра. Поступила по той же специальности в магистратуру. Работодатель отказывается оплачивать учебный отпуск, мотивируя тем, что и бакалавриат и магистратура – высшее образование, а первое высшее у меня уже есть. Так ли это?

Как указывалось выше в ч.5 ст.10 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», бакалавриат и магистратура – это разные уровни профессионального образования, следовательно, Ваши учебные отпуска должны предоставляться с сохранением среднего заработка.

Вопрос. Работаю по совместительству в школе и учусь заочно в университете. На время сессий на основной работе мне предоставляется оплачиваемый учебный отпуск, а как должно быть на работе по совместительству?

Согласно ч.1 ст. 287 ТК РФ учебный отпуск предоставляется только по основному месту работы на основании документов из учебного заведения. Оплата учебного отпуска совместителям не предусмотрена законодательно. Следовательно, на работе по совместительству работник может на этот период либо оформить отпуск за свой счет, либо продолжать исполнять рабочие обязанности – нарушением законодательства это не будет, ведь он выполняет работу по совместительству в свое свободное время.

Вопрос. Я учусь в ВУЗе на втором курсе бакалавриата. Предоставил работодателю справку-вызов на 50 дней, а мне оплатили только за 40. Это правильно или нет?

Согласно ч.1 ст.173 ТК при обучении на бакалавриате в вузе на 1-2 курсах для прохождения сессии сотруднику предоставляется учебный отпуск продолжительностью до 40 календарных дней. Поэтому Вам правильно оплатили только за 40 дней, а на оставшиеся 10 Вы можете взять отпуск без сохранения заработной платы.

Вопрос. Сотрудница нашей школы находится в очередном оплачиваемом отпуске с 11.10.17г. по 08.11.17г., а справка-вызов с учебного заведения предоставлена с 24.10.17 по 30.11.17. Правильно ли мы понимаем, что учебный отпуск оплачивается как обычно, а очередной трудовой отпуск продлевается на дни учебного отпуска?

ТК РФ не предусматривает обязанности работодателя в этом случае продлевать или переносить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск. Тем не менее в соответствии с ч. 1 ст. 125 ТК РФ по соглашению между работодателем и работником его ежегодный отпуск может быть разделен на части при условии, что одна из этих частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Учебный отпуск не может быть погашен ежегодным отпуском, даже если они совпали по времени. По сложившейся практике этот вопрос решается так: если начало ежегодного отпуска совпало с учебным, то ежегодный отпуск переносится на другое время по соглашению работника с администрацией. В тех же случаях, когда учебная сессия начинается уже в период отпуска, трудовой отпуск прерывается, делается перерасчет отпускных, работник оформляет учебный отпуск и производятся все начисления по нему. Но до начала учебного отпуска работник должен решить вопрос о времени использования оставшейся части ежегодного трудового отпуска, которая может быть предоставлена ему сразу после учебного.

Вопрос. В нашей школе учитель собирается выезжать в учебный отпуск, а заменить его некому. Имеет ли право работодатель предоставить учебный отпуск продолжительностью меньшей, чем указано в справке-вызове, или вообще отказать в предоставлении отпуска?

Учебный отпуск не может быть сокращен в связи с производственной необходимостью, т. е. работодатель не вправе предоставить работнику отпуск меньшей продолжительности, чем указано в справке-вызове. Исключение – работник по собственной инициативе пишет заявление на отпуск на более короткий срок. Также работодатель не вправе отказать работнику в предоставлении учебного отпуска при наличии справки-вызова из учебного заведения. Предоставление такого отпуска – обязанность работодателя и не зависит от его усмотрения. Работник вправе воспользоваться таким отпуском даже в случае несогласия работодателя.

Главный правовой инспектор труда
рескома Профсоюзом И.Мололкина