

ВЕСТНИК профобразования

№ 4 (8)
октябрь – декабрь
2020 г.



Журнал Омской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ



С наступающим Новым годом!

В последние дни уходящего года каждый из нас, как правило, переосмысливает прожитое, в той или иной мере анализирует свои достижения, промахи, ошибки. Уходящий 2020-й был трудным как для страны в целом, так и для каждого человека в отдельности. Распространение новой коронавирусной инфекции стало масштабным вызовом для российской экономики и внесло свои коррективы. Карантинные меры, направленные на борьбу с распространением инфекции, привели к существенному снижению деловой активности во всех сферах жизни и деятельности. Профессиональный союз работников образования с самого начала распространения новой беды оказывал всестороннюю поддержку работникам образования и продолжает делать это в период распространения заболевания.



Специалисты Общероссийского Профсоюза образования подготовили разъяснения о режиме рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в период каникул, установленных для обучающихся, а также в период отмены (приостановки) занятий. Профсоюзные организации оказывали адресную помощь людям, столкнувшимся с новым опасным заболеванием. Представители профкомов обзванивали заболевших, чтобы узнать, нужна ли помощь в обеспечении лекарствами, продуктами питания, товарами первой необходимости. Членам профсоюза оказывалась материальная помощь и моральная поддержка.

Сегодня хочется поблагодарить всех, кто отзывается и помогает нуждающимся. В нашу организацию входят люди особенные, честные, добросовестные, великодушные, желающие перемен к лучшему не только для узкого круга родных и друзей, но и для всех работников образования. Вы готовы творить завтрашний день, а не стоять в стороне, поэтому я желаю вам стать участниками этих перемен, и надеюсь, что они обязательно будут!

Хорошего вам настроения, дорогие коллеги, друзья, удачи и успехов, здоровья и счастья! Пусть новый, 2021 год принесёт в ваш дом достаток и благополучие, спокойствие и уверенность в завтрашнем дне!

Евгений ДРЕЙЛИНГ,

председатель Омской областной организации
Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

В номере:

**Оплата труда
при
совмещении
(с. 6–9).**



**Знакомьтесь:
новая рубрика
(с. 13).**



**Профсоюзное
право
(с. 14).**



Профсоюзный калейдоскоп

Принят закон о едином подходе к зарплатам бюджетников

Госдума 27 октября приняла закон, вносящий изменения в ст. 144 Трудового кодекса – «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений». Сейчас, согласно ст. 144 ТК, системы оплаты труда федеральных бюджетников устанавливаются федеральным центром, в регионах этим занимаются местные власти, на муниципальном уровне – аналогично. Проведенный правительством анализ показал «существенные межрегиональные различия условий оплаты труда, включая размеры окладов по одинаковым должностям в разных организациях в пределах одного субъекта». А также – разницу в оплате труда «одних и тех же» работников в разных регионах. Кроме того, в ряде субъектов акты, регулирующие системы оплаты труда, носят рекомендательный, а не обязательный характер. Теперь правительство наделено правом устанавливать требования к системам оплаты труда бюджетников, включая те, что применяются к выплатам компенсационного и стимулирующего характера. Внесенный правительством законопроект позволит сформировать единую, понятную систему, в которой будет определен должностной оклад. Кабмин решит, каких сфер деятельности работников коснутся новые правила, а также установит сроки для их исполнения. Окончательная редакция закона была сформирована при активном участии профсоюзов системы ФНПР.

Подробнее: <https://www.eseur.ru/omskiy/>

Предложения профсоюза по выплатам за классное руководство в организациях СПО и включение в программу «Земский учитель» педагогов колледжей обсудили в Совете Федерации

В Совете Федерации Российской Федерации состоялось заседание «круглого стола» по вопросам подготовки квалифицированных рабочих кадров для экономики регионов. Заместитель председателя Комитета Совета Федерации по науке, образованию и культуре, представитель от исполнительного органа государственной власти Томской области Виктор Кресс отметил, что системе среднего профессионального образования не хватает педагогов и мастеров производственного обучения, особенно в дальних районах субъектов страны. В связи с этим он предложил распространить программу «Земский учитель» и на педагогов колледжей. В ходе заседания участники обсудили вопросы модернизации системы подготовки профессиональных рабочих кадров для потребностей экономики субъектов Российской Федерации, развития системы формирования прикладных квалификаций, профориентационной работы со школьниками, трудоустройства выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования, а также выполнения рекомендаций «круглого стола» на тему «Актуальные вопросы развития системы среднего профессионального образования в Российской Федерации» от 27 февраля 2020 года, в том числе необходимость распространения специальной федеральной выплаты за классное руководство на преподавателей организаций среднего профессионального образования.

Подробнее: <https://www.eseur.ru/omskiy/>

ФНПР считает заниженным прожиточный минимум

Согласно рекомендациям Министерства здравоохранения РФ, которые, как говорится в документе, «разработаны в целях укрепления здоровья детского и взрослого населения, профилактики неинфекционных заболеваний и состояний, обусловленных недостатком микронутриентов» людям необходимо больше овощей и бахчевых, свежих фруктов, молока и молочных продуктов, а также мясных продуктов. Однако объём потребления продуктов питания в действующей потребительской корзине прожиточного минимума не соответствует указанному в приказе Минздрава. Он занижен и не отвечает современным требованиям здорового питания, что не удивительно, так как его установили еще в конце 2012 года федеральным законом «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации». Согласно этому закону потребительскую корзину обязаны пересматривать раз в 5 лет, но этого не произошло.

Подробнее: <https://www.eseur.ru/omskiy/>

Память



Третьего декабря на 80-м году ушёл из жизни замечательный Человек, Заслуженный учитель школы Российской Федерации, Отличник просвещения СССР и РФ, один из талантливых организаторов образования и профдвижения области Александр Емельянович Шрам.

Вся жизнь А.В. Шрама – яркий пример беззаветного служения российскому образованию, верности своим идеалам и убеждениям.

В 1959 году ученик 9 класса средней школы № 55 города Омска Александр Шрам как активный комсомолец, получил поручение – поработать пионервожатым в школе № 73. С этого времени началась его трудовая биография. После десятого класса ему предложили работу старшего пионервожатого в родном учебном заведении. Он согласился и на всю жизнь остался верен педагогическому сообществу.

Летом молодого пионервожатого приглашали поработать в пионерских здравницах «Артек» и «Орлёнок». Ему доверяли вести в лагерях пионерские отряды. Это была большая, полезная школа управления ребячьими коллективами, где требовалась выдержка, самообладание, твёрдость, изобретательность и даже выносливость

Уходят люди... Их не вернуть

при круглосуточных заботах о детях. Опыт его работы был обобщён в книге «Когда идёшь с отрядом» напечатанной в издательстве «Молодая гвардия».

После окончания пединститута Александр Емельянович назначен заместителем директора по учебно-воспитательной работе школы № 55. Лидер от рождения, он и здесь показал свои лучшие качества активиста, грамотного организатора-управленца. В декабре 1969 года А.Е. Шраму предложили занять должность инструктора отдела науки и учебных заведений Омского обкома КПСС. Согласился и до 1977 года занимался претворением в жизнь основных направлений реформы в системе образования.

В 1977 году жизнь Александра Емельяновича снова сделала крутой поворот. Его перевели на должность заместителя заведующего отделом народного образования Омского облисполкома. Деятельный человек, он и здесь проявил свои организаторские способности.

Накопленный опыт в работе с педколлективами, широкой общественностью области, внимательность и доброжелательность во взаимоотношении с людьми, компетентность, умение подсказать, помочь, отстаивать свою точку зрения, самому быть в гуще событий послужили основанием для избрания в 1982 году А.Е. Шрама председателем Обкома профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений. Александр Емельянович сумел в короткий срок мобилизовать профсоюзный актив на деловую, конкретную работу. Стали нормой жизни в профсоюзе Дни открытого письма, учёба актива, организация соревнования за звание образцо-

вого учреждения, занимались вопросами социального страхования и охраны труда, оздоровлением педагогов, их детей. Своеобразным брендом профсоюза образования и постоянной заботой председателя стал пионерский лагерь «Смена», который пришлось восстанавливать всем миром.

На протяжении 32 лет учительство области доверяло ему возглавлять одну из самых многочисленных профорганизаций региона. Александр Емельянович неоднократно являлся членом коллегии Министерства образования Омской области, совета ТОО «Федерация омских профсоюзов», Центрального Совета Профсоюза работников народного образования и науки РФ, делегатом Всероссийского и Всесоюзного съездов учителей.

Партнёрские отношения с руководителями органов управления и учреждений образования позволяли решать на деловой основе, без конфликтов многие вопросы. Непосредственно в трудовых коллективах А.Е. Шрам настойчиво добивался реализации документов и иных нормативных актов Правительства России и Омской области по развитию отрасли. Проблемы образования, профсоюзного движения – были главными в содержании руководства областной организацией Профсоюза, в особенности, по обеспечению мер социальной поддержки работников отрасли.

Александр Емельянович прожил яркую жизнь, у него всегда была активная позиция, его отличали глубокая человечность, высокий профессионализм, жизнелюбие и оптимизм.

Светлая память об Александре Емельяновиче Шраме навсегда останется в наших сердцах.

Расскажи о своей профсоюзной организации

Поддержка, защита, забота – такая у нас работа

История Тарской районной организации Профсоюза – это история жизни многих работников учреждений образования района

Ответственностью и профессионализмом отличались лидеры, стоявшие у истоков нашей районной организации: Николай Лысенков (председателем райкома профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений работал с 1953 по 1963 год); Алексей Кахановский (с 1963 по 1968 год); Нина Парначева (1968 год); Галина Володева (1979 год). В 1982 году председателем профорганизации избирается Майя Алимбекова. 27 лет она объединяла учительство района. На её плечи легло становление и обновление профсоюзной организации. Майя Галиевна награждалась знаками отличия, почётными грамотами. Ее работа не осталась незамеченной и жителями района. В 2001 году ей было присвоено звание «Почётный гражданин города Тары».

В 1990 году численность членов профсоюза работников образования составила около трех тысяч человек, в 89 образовательных учреждениях. 30 декабря 1993 года Тарский райком Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

На протяжении многих лет в нашей организации велась кропотливая работа по выполнению уставных задач Общероссийского Профсоюза образования. Мотивация профсоюзного членства,

укрепление единства профсоюза остаются актуальными и важными направлениями и по сегодняшний день. Ведь устойчивая мотивация в коллективе является показателем состояния морально-психологического климата, делового и просто человеческого общения в профсоюзной организации, показателем активности профкома по реализации защитных функций профсоюза, информационной работе, уровня грамотности профактива.

Сегодня Тарская районная организация по численности самая крупная общественная организация в районе и на севере Омской области. На учёте – 60 первичных профорганизаций, в которых трудятся более 1000 членов Профсоюза.

Особое внимание уделяется правозащитной деятельности. С целью дальнейшего её развития, повышения правовой грамотности профсоюзного актива проводятся семинары для председателей первичек. На них приглашаем специалистов различных ведомств. Здесь можно получить необходимую информацию, которая помогает грамотно ориентироваться в правовом поле. Профактив и члены профсоюза районной организации принимают активное участие во всех акциях Профсоюза.

На особом контроле в районной организации – вопросы охраны труда. Проводятся конкурсы на звание «Лучшее образовательное учреждение по охране труда», «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза».



Одно из приоритетных направлений деятельности территориальной организации профсоюза – информационная работа. Для её совершенствования с 2009 года активно используется единая электронная связь. Газету «Позиция» выписывают все первички. На сайтах образовательных учреждений представлены странички более 50 процентов профорганизаций. Конкурс на лучший уголок ППО способствовал обновлению профсоюзных уголков во всех организациях, активизировал информационную работу.

Следует отметить, что в условиях реформ, модернизаций и часто меняющегося законодательства районная профсоюзная организация настойчиво ищет новые возможности предоставления социальных гарантий работникам системы образования. Своевременно заключаются двух-или трехсторонние Соглашения, подводятся итоги их выполнения. Во всех образовательных учреждениях заключены коллективные договоры

Развивая спортивно-оздоровительное направление деятельности, в районной организации ежегодно с 2010 года проводятся зимняя и летняя спартакиады работников образования, в которых принима-

Расскажи о своей профсоюзной организации

ют участие от 300 до 450 человек. Команда работников образования регулярно участвует в районной спартакиаде трудящихся.

Раскрыть творческий потенциал, сформировать широкое представление о творческих возможностях работников образования помогает ежегодный фестиваль «К новым творческим вершинам», конкурсы: «Профессия в лицах», «Лейся песня», фотоконкурсы и конкурсы декоративно-прикладного творчества.

Ежегодно профсоюзная организация, являясь соучредителем, участвует в проведении профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный классный», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» и других. Победители конкурса в профсоюзной номинации получают подарки от районной профорганизации.

С целью привлечения и закрепления молодых специалистов, создания условий для роста профессионального мастерства, удовлетворения профессиональных и социальных запросов создан Совет молодых педагогов. На августовской конференции районная организация даёт напутствие молодым специалистам. Ежегодно они участвуют в слётах и семинарах, проводимых областной организацией Профсоюза.

С 2009 года Тарская районная организация проводит новогодние мероприятия для детей работников образования северных районов Омской области. Массу положительных эмоций, подарки получают маленькие зрители, посещая новогодние представления в Таре.

Новым направлением деятельности стало страхование членов профсоюза. С 2018 года районная организация страхует членов Профсоюза от несчастных случаев. По их предложениям возрождается

система оздоровления. Уже есть первые результаты. С 2017 года мы участвуем в программе «Оздоровление», предложенной областной организацией Профсоюза. Это значительно расширяет возможности для членов профсоюза на лечение и отдых. Вообще за 2015–2020 годы оздоровлено 365 членов Профсоюза. В последнее время удалось организовать льготное оздоровление педагогов. В профилактории «Зеленая роща», например, за пять лет оздоровились более 150 работников образования, а в Оптимисте – 154 члена профсоюза. Десять человек, оздоровившиеся в других санаториях, получили материальную поддержку из консолидированного областного бюджета. Родителям по их заявлениям оказывается поддержка на детское оздоровление.

Не остаются без внимания и члены профсоюза, попавшие в сложные жизненные ситуации. По ходатайству первичных профсоюзных организаций они получают материальную поддержку от первичных, районной и областной профсоюзных организаций.

Районная организация не только по праву гордится своим опытом работы, но и находится в постоянном поиске новых форм, уверенно рассчитывая на привлечение в ряды Профсоюза молодежи, воспитание новых поколений профсоюзных кадров. Мы стараемся определить место каждого человека, сплотить в единый дружный коллектив, вовлечь как можно больше членов профсоюза в активную деятельность.

Сегодня реализация ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» возможна через общественную активность, творческий подход педагогов к работе. Районная организация Профсоюза содействует развитию системы образования и, в частности, развитию творчества учителей. Творческий, общественно-активный специалист

всегда вызывает интерес. Он полон новых замыслов и идей. Он творит добро, создает новое, а главное учит творчеству своим примером.

Конкурсы, спартакиады, выставки, проводимые профсоюзной организацией, делают наши педагогические будни интересными и запоминающимися. Они предоставляют возможность педагогам самореализовываться в различных направлениях деятельности, делиться знаниями и опытом.

Ежегодное участие в проведении профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный классный», «Педагогический старт», «Сердце отдаю детям» и других профессиональных конкурсов на уровне района стало неотъемлемой частью в рамках социального партнёрства и является своеобразным отчётом об уровне работы в том числе и профсоюзных организаций педагогических коллективов. Районная организация с 2012 года утвердила свою номинацию для членов Профсоюза. Её победителями стали уже 36 педагогов. Кроме того, члены профсоюза нашего района становятся призерами и победителями в конкурсах всех уровней таких как: международный конкурс рисунков «Охрана труда глазами детей»; всероссийские конкурсы: «Пишем гимн вместе», «Информационный прорыв», «Точка зрения»; областные конкурсы: «Информационный стенд профкома», «Лучшая публикация», «Профсоюзная открытка», «Учитель перед именем твоим», «Мир моих увлечений», фотоконкурс «Мир глазами педагога». конкурс на лучшую публикацию «Салют Победа!», «Лучший внештатный технический инспектор труда», конкурс профлистов «Ты с нами» и многие другие.

Наталья ЩЕГЛОВА,
председатель Тарской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Спрашивали – отвечаем

В Правовую инспекцию труда Омской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ поступают обращения от работников обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала образовательных организаций, касающиеся правомерности включения доплат за совмещение должностей (профессий) в минимальный размер оплаты труда.

Предоставляем выдержки из постановлений Конституционного Суда от 28.11.2019 № 37-П и № 40-П от 16.12.2019 по искам работников

**ОПЛАТА ТРУДА ПРИ
СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИЙ**

Согласно статьям 15, 56 и 57 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой функцией является работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Условие о выполнении работником трудовой функции как центральный элемент трудового договора подразумевает требование от работника выполнения только той работы, о которой стороны договорились при его заключении, и невозможность, по общему правилу, его изменения иначе как по соглашению сторон трудового договора. В качестве гарантии определенности трудовой функции работника Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет запрет требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (статья 60). Соответственно, не допускается изменение профессии, специальности, квалификации работника, конкретного вида поручаемой ему работы без достижения работодателем и работником согласия на такие изменения, а при достигнутом согласии они являются переводом на другую работу (статья 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

ВАЖНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Таким образом, трудовая функция может быть изменена только с согласия работника и на согласованных с ним условиях, кроме случаев временного перевода, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если это вызвано перечисленными чрезвычайными обстоятельствами), причем и тогда законодатель обязывает работодателя получить письменное согласие работника при его пере-

воде на работу, требующую более низкой квалификации.

Устанавливая правила изменения определенных сторонами условий трудового договора в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), они не мо-

гут быть сохранены, и допуская их изменение по инициативе работодателя, **Трудовой кодекс Российской Федерации запрещает при этом изменять трудовую функцию работника** (часть первая статьи 74).

Возложение на работника дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) без согласия работника и согласования с ним срока ее выполнения, ее содержания и объема, размера дополнительной оплаты также не допускается (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), а по такой же – путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Одновременно работнику предоставлено право в любое время отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Спрашивали – отвечаем

По смыслу приведенных законоположений изменение трудовой функции без согласия работника по общему правилу не допускается, а возложение на работника дополнительных обязанностей по аналогичной или иной должности (профессии) представляет собой дополнительную работу, за выполнение которой работнику полагается доплата.

Согласно статье 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы, который определяется с учётом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (части первая, третья и четвертая).

Конституционный Суд Российской Федерации в ряде своих решений сформулировал следующие правовые позиции относительно института минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации:

институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (Постановление от 27 ноября 2008 года № 11-П);

вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера опла-

ты труда гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учёта особых условий ее осуществления; это согласуется с социально-экономической природой минимального размера оплаты труда, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени (Постановление от 7 декабря 2017 года № 38-П);

положения статей 129 и 133 Трудового кодекса Российской Федерации не затрагивают правил определения заработной платы работника и системы оплаты труда, при установлении которой каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и требования о повышенной оплате труда при осуществлении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (определения от 1 октября 2009 года № 1160-О-О и от 17 декабря 2009 года № 1557-О-О);

в механизме правового регулирования оплаты труда дополнительная гарантия в виде минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации должна в соответствующих случаях применяться вместо величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Постановление от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Из приведенных правовых позиций следует, что оспариваемые положения статей 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в системной связи с его статьями 60.2, 149 и 151 предполагают наряду с соблюдением гарантии об установлении заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) определение справедливой заработной платы для каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

Соответственно, каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей). В противном случае месячная заработная плата работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях, т. е. работники, выполнявшие в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной трудовой функцией, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу в порядке совмещения профессий (должностей), оказывались бы в таком же положении, как и те, кто осуществлял работу только по профессии (должности), определенной

(Окончание на с. 8-9).

ВАЖНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

(Окончание. Начало на с. 6).

трудовым договором (основную трудовую функцию).

Это приводило бы к несоразмерному ограничению трудовых прав работников, согласившихся на выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, и вступало бы в противоречие с вытекающими из статьи 19 (часть 2) Конституции Российской Федерации общеправовыми принципами юридического равенства и справедливости, обуславливающими, помимо прочего, необходимость предусматривать обоснованную дифференциацию в отношении субъектов, находящихся в разном положении, и предполагающими обязанность государства установить правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает справедливую, основанную на объективных критериях, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении. Кроме того, это противоречило бы и статье 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации, устанавливающей гарантию вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Таким образом, взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей мини-

мального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

ОПЛАТА ТРУДА ПРИ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ, РАБОТЕ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ, В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Ещё одно подтверждение позиции Профсоюза отрасли отражено в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. № 17-П.

Как следует из буквального смысла статей 149, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в повышенном размере. Так, в соответствии с названным Кодексом сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (статья 152), работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (статья 153), каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (статья 154).

Установление повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время обусловлено повышенными трудовыми затратами работника, вызванными сокращением времени отдыха либо работой в то время, которое биологически не предназначено для активной деятельности, а также

лишением работника возможности распоряжаться временем отдыха, использовать его по прямому назначению, что приводит к дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке и создает угрозу причинения вреда здоровью работой в ночное время либо сокращением времени на восстановление сил и работоспособности.

Приведенное законодательное регулирование призвано не только компенсировать работнику отрицательные последствия отклонения условий его работы от нормальных, но и гарантировать эффективное осуществление им права на справедливую заработную плату, что отвечает целям трудового законодательства и согласуется с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, одним из которых является приоритет сохранения жизни и здоровья работников (статьи 1 и 2, часть первая статьи 210 Трудового кодекса Российской Федерации).

Привлечение работника в установленном законом порядке к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, как это следует из Трудового кодекса Российской Федерации, производится на основании распоряжения работодателя с соблюдением предусмотренных законом правил (об ограничении привлечения к ним определенных категорий работников, о необходимости, как правило, получить письменное согласие работника) (статьи 99 и 113). Кроме того, для сверхурочных работ установлено количественное ограничение – не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (часть шестая статьи 99). Работа

Спрашивали – отвечаем

в ночное время осуществляется на основе установленного режима рабочего времени, в том числе графиков сменности (статья 103).

Следовательно, выполнение работы в указанных условиях, отклоняющихся от нормальных, не может производиться на регулярной основе (за исключением случаев приема на работу исключительно для работы в ночное время); при сменной работе количество ночных смен в разных периодах может различаться.

Таким образом, выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями), не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т. п.

Трудовой кодекс Российской Федерации в соответствии с требованиями статей 7 (часть 2) и 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации предусматривает, что величина минимального размера оплаты труда является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников (статья 130). При этом минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (часть первая статьи 133), а месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего време-

ни и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (часть третья статьи 133).

Исходя из правовых позиций следует, что оспариваемые положения статей 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в системной связи с его статьями 149, 152 - 154 предполагают наряду с соблюдением гарантии об установлении заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда определение справедливой заработной платы для каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Соответственно, каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. В противном случае месячная заработная плата работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях, т. е. работники, выполнявшие сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходной или нерабочий праздничный день (т.е. в условиях, отклоняющихся от нормальных), оказывались бы в таком же положении, как и те, кто выполнял аналогич-

ную работу в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены), в дневное время, в будний день.

Это приводило бы к несоответствию ограничению трудовых прав работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, и вступало бы в противоречие с вытекающими из статьи 19 (часть 2) Конституции Российской Федерации общеправовыми принципами юридического равенства и справедливости, обуславливающими, помимо прочего, необходимость предусматривать обоснованную дифференциацию в отношении субъектов, находящихся в разном положении, и предполагающими обязанность государства установить правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает справедливую, основанную на объективных критериях, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении. Кроме того, это противоречило бы и статье 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации, устанавливающей гарантию вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Таким образом, взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Профсоюз помог

Сегодня основной целью деятельности профсоюза по-прежнему остаётся представительство и защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов своих членов. Соблюдение их актуально в профорганизациях любого уровня. Правовая инспекция труда Омской областной организации Профсоюза регулярно оказывает помощь в решении данных вопросов путём рассмотрения устных и письменных обращений граждан. Нередко она защищает своих профсоюзных активистов в судебном порядке.

Профсоюз своих не бросает

Педагогические работники уже привыкли отстаивать своё право на досрочную пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью через суды, обращаясь за помощью в составлении искового заявления и при необходимости для судебного представительства в Профсоюз. За юридической помощью в Омскую областную организацию обратилась Оксана Попова, учитель-дефектолог бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 304». Решением органа пенсионного обеспечения ей было отказано в досрочном назначении страховой пенсии по старости в связи с осуществлением педагогической деятельности в учреждениях для детей. Оксана Михайловна предположила, что ответчиком необоснованно при подсчёте её страхового стажа на соответствующих видах работ были исключены определённые периоды времени. В связи с этим она обратилась с иском в суд к Управлению Пенсионного фонда РФ в Октябрьском административном округе. Просила произвести расчёт стажа педагогической деятельно-

сти с учётом спорных периодов. В судебном заседании представитель ответчика категорически возражала против удовлетворения иска. Районный суд принял решение частично удовлетворить заявленные

деление обстоятельств, имеющие значение для дела, несоответствие выводов судей первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела: нарушение или неправильное применение

Профсоюзная защита: реальные люди – реальные дела

требования в части назначения досрочной страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью. Однако истец с таким решением суда не согласилась и подала апелляционную жалобу в областную суд, который оставил решение районного суда без изменений. Тогда Оксана Михайловна обратилась в восьмой кассационный суд общей юрисдикции. В апелляционной жалобе она рассказала о том, что суд неправоммерно не включил в стаж её работу учителем начальных классов при организации домашнего обучения в средней общеобразовательной школе № 134.

Дело вернули в областной суд на новое расследование. Ещё раз проверив материалы дела, судебная коллегия пришла к следующему выводу. Судом первой инстанции были допущены определённые нарушения: «неправильное опре-

норм материального права». Кроме того, коллегией были приведены все нормативные положения, которые следует рассматривать в данном деле. А именно, устанавливая правовые основания и условия назначения пенсий и предусматривая для отдельных категорий граждан, занятых отдельной профессиональной деятельностью, возможность досрочного назначения страховой пенсии по старости, законодатель связывает право на назначение пенсии ранее достижения общеустановленного пенсионного возраста не с любой работой, а лишь



Профсоюз помог

с такой, выполнение которой сопряжено с неблагоприятным воздействием различного рода факторов, повышенными психофизическими нагрузками, обусловленными спецификой и характером труда. К такой работе отнесена и педагогическая деятельность в учреждениях для детей. Так право на досрочное назначение страховой пенсии по старости имеют лица, непосредственно осуществлявшие не менее 25 лет педагогическую деятельность в определённых должностях и определённых учреждениях для детей, предусмотренных соответствующим списком учреждений, организаций и должностей, работа в которых даёт право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с осуществлением педагогической деятельности. Именно такой деятельностью занималась Оксана Попова в период, который не был включён в страховой стаж.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия пришла к выводу, что решение суда первой инстанции в назначенной части подлежит отмене. При этом должно быть принято новое решение о включении Оксаны Поповой в стаж работы, дающий право на назначение страховой пенсии по старости в связи с осуществлением педагогической деятельности в учреждениях для детей период её работы в должности учителя начальных классов школы № 134.

Сегодня сформировалась устойчивая судебная практика и пенсионный фонд чаще проигрывает подобные судебные тяжбы. Это не единственный пример, когда профсоюз пришёл на помощь своим коллегам.

Возвращаясь

к напечатанному

О деле Алексея Марцуна мы

уже рассказывали в газете «Мой Профсоюз» в 2019 году. Сегодня оно получило продолжение. Алексей Юрьевич вновь обратился в суд с иском к бюджетному общеобразовательному учреждению «Гимназия № 43». Он просил признать приказ от 30 мая 2020 года о прекращении трудовых отношений с ним в связи с применением методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося незаконным и отменить его, поскольку таковые к детям он не применял. Кроме того, педагог настаивал на восстановлении его на работе и взыскании оплаты вынужденного прогула. В судебном заседании представители ответчика исковые требования не признали. Октябрьский районный суд города Омска удовлетворил иск и пояснил, что процедура увольнения педагога не соблюдена, поэтому оно является незаконным.

Ответчик не согласился с решением суда первой инстанции и подал апелляционную жалобу в областной суд. Апелляционное производство как один из процессуальных способов пересмотра не вступивших в законную силу судебных постановлений, предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела, и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционных жалоб, представления и в рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой инстанции.

По делу ещё раз были проанализированы все предоставленные доказательства. Судебная коллегия пришла к выводу: оснований для отмены решения по доводам апелляционной жалобы не имеется, решение суда первой инстанции следует признать законным и обоснованным. Восстановить Алексея Юрьевича на работе в должности учителя обществознания. Решение в части восстановления на работе

вступает в законную силу немедленно. Взыскать с бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 43» в пользу истца компенсацию морального вреда.

– *Когда человек уверен в своей правоте, он должен отстаивать свою позицию, а профсоюз ему поможет, – считает Леонид Сиврин, правовой инспектор облпрофорганизации. – Показательно, что только за 2020 год с просьбой о помощи к нам обратилось более 600 человек. Безусловно, каждый судебный спор индивидуален. Поэтому в каждом конкретном случае суды могут по-разному оценивать предоставленные доводы. Но по категории пенсионных споров педагогов уже сложилась определённая судебная практика и зная ее особенности, можно обезопасить человека от подачи необоснованного иска и получения отрицательного решения суда.*

Порой юридический вопрос может показаться стандартным и лёгким. Однако недостаточная правовая просвещённость и работников, и работодателей, а также обилие законодательных актов, написанных не самым простым языком, могут привести к нежелаемому результату. Поэтому лучше обратиться за помощью к специалисту и получить компетентную юридическую консультацию. Любая юридическая помощь в областной организации Профсоюза бесплатна, но предоставляется она только членам профсоюза.

Обком мобильно реагирует на проблемы педагогов и не оставляет своих членов без поддержки, оказывает реальную помощь работникам, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях.

Вера БРАГИНА,
ведущий специалист Омской
областной организации
Профсоюза работников
народного образования
и науки РФ.

Профсоюз в моей жизни

Альянс труда и вдохновения

Какие вопросы возникают, когда думаешь и говоришь о прошлом и будущем нашего профессионального союза работников образования? О том, что ещё скрыто от нас завесой времени, о том, что так хочется знать, предвидеть, во что хочется верить... Пусть следующий год станет годом внимания к профсоюзной организации, активизации профсоюзной деятельности, укрепления доверия к Профсоюзу, годом надежды и веры в обновление, годом определения своего гражданского, общественного предназначения.

А нужен ли нам сегодня Профсоюз? – задаю себе вопрос. Ответ, на мой взгляд, возможен только один – НУЖЕН! И не просто он должен быть, а должен идти в ногу со временем, радоваться нашим успехам, процветать! Это закон жизни: будем успешны мы – будет успешен наш союз, альянс труда и вдохновения. Возможно, кто-то усомнится в этих словах, скажет, что это утопия. О каком процветании и успешности можно говорить, когда столько трудностей мы встречаем в нашей жизни? Трудности – это преграды, которые порой останавливают людей, мешают им двигаться вперёд. Перед лицом изменяющихся жизненных обстоятельств нужно и нам меняться, и нашему союзу. Вот почему так важно на сегодняшний день определить, каким же должен быть наш профессиональный союз.

Профсоюз сегодня – это непременно сильная первичная организация, которая строит свою работу на кодексе чести, который непременно должен быть! **Не бояться трудностей** – это первое, что я записала бы в кодекс чести

профсоюзной организации будущего. **Быть действенными, деятельными** – это, пожалуй, второе, что нужно для преодоления трудностей. Надо ожидать трудности, благодарить жизнь, что препятствия существуют, потому что в преодолении трудностей укрепляется дух, появляется возможность вариативного решения проблем и активизируется деятельная активность. Страх – плохой помощник, только вера закаляет характер, помогает почувствовать, что каждого из нас защитит сильная организация единомышленников и друзей.

Хорошо сознавать, что на защите наших прав стоит Профсоюз, который всерьёз и основательно решает вопросы формирования нормативно-правовой базы, договаривается по важным вопросам с органами исполнительной власти, но если в первичной организации нет доверия к лидеру, нет плановой работы профкома, нельзя рассчитывать на эффективность защитной деятельности профсоюза. Отсюда третье правило кодекса чести Профсоюза – **ответственно подходить к выбору лидера**, пусть это будет достойный человек, которому доверяют как себе. К выборам надо подходить не по принципу «только бы не меня» или «мне это не надо», а с позиции «это и для меня», «и мне это надо»! Ведь доверие к Профсоюзу рождается в его первичном звене – в первичной профсоюзной организации, и судят обычно по тому, что близко, рядом, что хорошо знают. От нас зависит, каким будет лидер первички, так пусть он будет таким человеком, к которому можно прийти с любым вопросом и которому

можно доверить самые сокровенные мысли. Именно про таких говорят: «свой человек» (в хорошем смысле слова!).

Не менее важно, чтобы Профсоюз будущего не останавливался на полпути в защите прав членов организации на достойные условия труда, жилье, охрану здоровья и использовал своё право обратиться в правовую инспекцию Профсоюза, в прокуратуру, суд. Значит, следующий пункт нашего кодекса чести – **это перенять лучшие традиции профсоюзного движения и внести свой вклад в эффективную деятельность Профсоюза в решении проблем.**

Отсюда следующий пункт кодекса чести – **продолжить работу по совершенствованию системы оплаты труда.**

«Скажи мне, кто твой друг – и я скажу, кто ты», – гласит известная пословица, которая применительно к нашему делу могла бы звучать так: скажи мне, как ты относишься к своим партнёрам – и я скажу, какой ты. Совершенствовать социальное партнёрство, повышая ответственность сторон за выполнение обязательств, принятых в коллективных договорах и соглашениях, развивая заинтересованность сторон в договорных отношениях – важно. Замечу, партнёрство предполагает равноправие сторон, а не подчинение общественной организации учредительной. Поэтому следующий пункт кодекса – **это совершенствовать социальное партнёрство на основах ответственности и заинтересованности сторон.**

Наш профактив планирует работать на благо своих единомышленников, которые входят в состав нашего Профсоюза.

Нина УСОЛЬЦЕВА,
председатель Называевской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ с 2012 по 2016 годы.

Говори и пиши правильно

Знакомьтесь – новая рубрика

Председатель правительства Российской Федерации Михаил Мишустин в августе 2020 года подписал постановление о создании Правительственной комиссии по русскому языку во главе с министром просвещения России Сергеем Кравцовым. Её главная цель – обеспечить взаимодействие федеральных и региональных органов исполнительной власти по реализации единой государственной политики в сфере сохранения, защиты и развития русского языка. Одной из основных задач комиссии станет анализ действующих норм современного русского литературного языка при его использовании в качестве государственного языка Российской Федерации и правил русской орфографии и пунктуации, а также их совершенствования. Кроме того, члены комиссии займутся подготовкой предложений по содействию в экспертной поддержке образовательных продуктов на русском языке, представленных за рубежом, вопросами повышения уровня подготовки специалистов, деятельность которых связана с профессиональным использованием русского языка. Согласно постановлению комиссия выступит разработчиком концепции государственной языковой политики и требований к составлению словарей, содержащих нормы современного русского литературного языка, будет проводить экспертизу грамматик, словарей и справочников.

В связи с этим в нашем журнале открываем новую рубрику «Говори и пиши правильно». Её ведущая Ирина Баловнева, член Союза журналистов России, редактор, издатель, педагог будет рассказывать о трудностях русского языка и как правильно их преодолевать. Предлагаем вашему вниманию первое занятие.

Пишите правильно

Привередливый, винегрет, конъюнктивит, бюллетень, перипетия, гран-при, конфорка, кардинально, колышутся, приклеят.

Говорите правильно

Часто люди произносят слова так, как услышали их от родителей, друзей и даже учителей. Но не во всех случаях это произношение оказывается правильным, нормативным, соответствующим словарю. Услышав непривычный вариант произношения знакомого

с детства слова, такие люди удивляются, считают, что в произношении ошибся собеседник. А порой они даже возмущаются: мол, неправильно в словаре написано, никто не говорит так! В эту историю регулярно попадает немало слов. Например, точно подмечено, что большинство жителей нашего региона произносят сливОвый, а не слиИвый, как это предписано словарём. Взаимодействуя с гостями из других регионов страны, омичи обнаруживают несоответствие, но не спешат признать свою ошибку

А запомнить правильное произ-

ношение легко: слиИвовое варенье делают из слиИвы – ударение не перемещается в словах!

Еще одна частая ошибка – в формах слова звонИть. На наше счастье и здесь ударение остаётся на месте: звонИм, звонИшь, звонИте, звонЯт.

Запомнить нужно и правильное произношение слов срЕдства, цепОчка, крАны, квартАл (и бухгалтер, и архитектор свой вариант этого слова должны произносить одинаково!).

История слова

Если у человека что-то не получилось с первого раза, он непременно говорит: первый блин комом. И многие хозяйки, оправдывая свои кулинарные неудачи, произносят именно эту известную фразу. Но откуда взялось такое выражение, и неужели первый блин всегда выходит комом? Вовсе нет! И о комочках в первоначальном варианте этого выражения речи вообще не было. А звучала фраза про блины так: «Первый блин комам, второй – знакомым, третий – родственникам, а четвертый – мне». Со временем фразу значительно сократили, да и значение слова «комы» подзабыли, превратив его в «ком». А между тем, комами на Руси называли медведей, которые считались предками всех людей. Блинчиками медведей задабривали после зимней спячки, отдавая дань своим предкам. Вот так!



Профсоюзное право



Читателям нашего журнала, работникам образовательных организаций, членам профсоюза предлагаем воспользоваться рубрикой «Профсоюзное право». Здесь вы можете получить юридическую поддержку по самым разным вопросам образовательного права. Консультации проводит заместитель председателя облпрофорганизации, правовой инспектор труда Леонид СИВИРИН. Вопросы присылайте по адресу: nauka@omskoprof.ru.

Женщина проживает в сельской местности и работает на 0,5 ставки. Какая продолжительность её рабочей недели? Распространяется ли на неё сокращенная рабочая неделя, установленная п.1.3. постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1?

Федеральным законом от 12.11.2019 № 372-ФЗ в Трудовой кодекс РФ введена «новая» статья 263.1., которой установлены дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Понятие «ставки» в части применения его к продолжительности рабочего времени не предусмотрено трудовым законодательством. Указание доли от штатной единицы (0,2, 0,25, 0,5 и пр.) допускается в каче-

стве определения неполной занятости в штатном расписании, когда она устанавливается изначально.

В трудовом законодательстве существует понятие нормальной (полной) продолжительности рабочего времени (статья 91 ТК РФ) – не более 40 часов, неполное рабочее время (статья 93 ТК РФ) и сокращенное рабочее время (статья 92 ТК РФ).

Когда работнику устанавливается неполное рабочее время, то отсчет идёт от полной продолжительности. Обиходное 0,5 ставки примерно соответствует половине полной продолжительности рабочего времени – 20 часов в неделю.

Если такой режим установлен женщине, работающей в сельской местности, то льгота по установлению ей сокращенной рабочей недели к ней уже не применяется. Она устанавливается для полной занятости, когда фактическая продолжительность рабочей недели сокращается до 36 часов в неделю, а оплата труда производится как при полной занятости.

Учёт трудового времени проводится по табелю посредством суммирования отработанных часов. Если за неделю отработано 37 часов, то один час является переработкой и должен быть дополнительно оплачен, как сверхурочная работа (статья 99 ТК РФ).

О порядке предоставления работнику неиспользованного им ежегодного отпуска и замены части такого отпуска денежной компенсацией.

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещено.

В силу различных причин работники имеют неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды. При этом за ними сохраняется право на использование всех полагающихся ежегодных оплачиваемых отпусков. Ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем.

Трудовое законодательство не содержит положений, предусматривающих использование отпусков за рабочие периоды в хронологической последовательности.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Это правило применимо и к отпускам за предыдущие рабочие периоды.

Таким образом, работодатель обязан предоставить работнику не использованный им ежегодный отпуск в срок, определяемый соглашением между работником и работодателем. Выплатить денежную компенсацию работодатель вправе в том случае, если продолжительность ежегодного отпуска превысит 28 календарных дней, и только за ту часть, которая превысит 28 календарных дней. При этом замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней, является правом, а не обязанностью работодателя.

Выбрана главная тема 2021 года

В России

Президент Российской Федерации Владимир Путин определил повестку в России в 2021 году. Он выбрал направление, посвященное науке. Таким образом с большой долей уверенности можно говорить, что следующий год будет «Годом науки». Президент ещё не объявил об этом, но решение уже принято, просто подбирается наиболее удачный момент для президентского указа. Если уклон будет сделан в сторону применения науки в промышленности, то бенефициарами будут Минобрнауки и Минпром, если речь пойдет о школьных и студенческих достижениях, то – Минобр и Минпросвещения.

В Федерации Независимых Профсоюзов

В профсоюзной среде 2021 год будет посвящен организационному и кадровому укреплению. Соответствующее решение 18 ноября принял Исполнительный комитет Федерации Независимых Профсоюзов России, утвердив план мероприятий. В рамках определенной профлидерами тематики ФНПР планирует продолжить внедрение новых информационных технологий, методов вовлечения работников в профсоюзы, продолжить работу по формированию рациональной профсоюзной структуры. Также запланированы разработка рекомендаций по проблемам развития

и укрепления среднего звена профсоюзов, подготовка новых редакций концепции и стратегии молодежной политики ФНПР. Во время заседания Исполкома заместитель председателя ФНПР Александр Шершуков рассказал о пересмотре подходов к построению системы профсоюзного образования. Так, в связи с возникшей необходимостью адаптировать правила организации профобучения к современным реалиям, «Концепции формирования единого образовательного пространства ФНПР» будут существенно обновлены и доработаны департаментом аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения совместно с ИПД АТиСО и с учетом мнения членских организаций профцентра.

В Общероссийском Профсоюзе образования

2021 год станет тематическим годом «Спорт. Здоровье. Долголетие». Здоровье – бесценное достояние не только каждого человека, но и всего общества. В программе приоритетных направлений деятельности Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020–2025 годы одним из важных направлений является работа над проектом Всероссийского движения «Профсоюз-территория здоровья». Основные направления

деятельности организации: продвижение ценностей физической культуры и здорового образа жизни, развитие концепции активного долголетия в профсоюзном сообществе.

Для этого необходимо: повышение мотивации членов Профсоюза к регулярным занятиям физической культурой и ведению здорового образа жизни; реализация программ обучения ответственному отношению к себе и своему здоровью среди педагогов; популяризация инновационных форм организации физкультурно-спортивной деятельности в организациях Профсоюза; поддержка и распространение здоровьесформирующих, здоровьесохраняющих, физкультурно-оздоровительных и спортивных инициатив, программ и проектов для работников системы образования и обучающихся профессионального и высшего образования; привлечение общественного внимания и вовлечение представителей педагогического сообщества и социальных партнеров к вопросам развития физической культуры в системе образования. Содействие развитию условий для занятия физической культурой и спортом в каждой образовательной организации.⁵



Профтворчество

Новогодняя история

Жила-была на свете маленькая ёлочка. Она росла в глухом, дремучем лесу и ей было очень грустно. Ни друзей, ни родителей. А ей так хотелось быть кому-то нужной и полезной.

И вот пришёл Новый год. Маленькая ёлочка никак не хотела спать в новогоднюю ночь. Все радовались, а ей было грустно и одиноко. Слезы капали с ее зеленых ресничек и застывали серебристыми капельками. Неужели и сегодня никто не обратит на неё внимание?

Неожиданно пошёл снег – сначала мелкий, а потом большими хлопьями. Ёлочка вмиг преобразилась, нарядившись в белоснежную шубку.

Вдруг от общей стаи снежинок отделилась одна маленькая и полетела прямо к ёлочке. Упав у ее ног, невесомая гостья радостно пропела.

– Здравствуй, ёлочка! Отчего ты такая грустная?

– Мне очень одиноко, снежинка, – ответила маленькая красавица. – Не с кем Новый год встречать.

– Так давай я останусь с тобой! Мои подружки полетели дальше, а мне и с тобой будет хорошо!

Так у ёлки-малышки появилась снежная подружка. Она плавно вальсировала вокруг ёлочки и распевала веселые песенки. Ёлочка не могла нарадоваться своему счастью.

А судьба приготовила для нее новые подарки. Одним из них стала настоящая звезда, упавшая с неба. Вернее, это была не взрослая звезда, а совсем крохотная звёздочка, которая совершила своё первое путешествие на землю, чтобы подарить кому-нибудь новогоднее чудо.

– Кажется, я приземлилась по адре-



су – улыбнулась небесная пришелица. – Можно, я составлю вам компанию?

– Конечно!

– И звездочка осветила лес праздничным светом, уютно устроившись на макушке маленькой ёлочки. Совсем как в сказке! А новогодняя песенка в исполнении трио зазвучала еще веселее.

К этой песне стали прислушиваться лесные обитатели. Вскоре прибежал на полянку любопытный ёжик. Он прицепил на ёлочку сухие кленовые листочки, которые предусмотрительно принёс с собой. Его примеру последовали другие. Белочка развешала на еловых лапках гирлянды из сушёных грибов и лесных орехов. Заяц пришёл с оранжевой морковкой. Даже медведя разбудил шум в лесу, и он принёс бочонок меда. Праздник получился весёлым.

Утром, ёжась от январского морозца, ёлочка с грустью думала о том, что скоро она снова останется одна, без своих новых друзей!

Звездочка и впрямь с рассветом заторопилась.

– Мне пора, мама будет беспокоиться и думать, что я разбилась.

– Звери тоже разошлись по своим домишкам и норкам. И только снежинка, видя переживания ёлочки, согласилась остаться с ней до весны.

– Своих я уже все равно не догоню, – сказала она, – а с тобой в глухом лесу, мне будет хорошо.

Ну, что могла ей ответить маленькая ёлочка, впервые в жизни познавшая радость дружбы? Слезы радости застлала её глаза. Ведь теперь она точно знала, что на свете есть настоящее счастье. И одиночество можно победить. Для этого нужно иметь в груди доброе сердце и дарить тепло души тому, кто в нём больше всего нуждается.

Татьяна БРУНЕР,

учитель русского языка и литературы Черлакской средней школы Нововаршавского муниципального района.

Омская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ, председатель Е.Ф. Дрейлинг

Ответственный за выпуск - В.А. Брагина, ведущий специалист облпрофорганизации.

Наш адрес:
Россия, 644024,
Омская область,
г. Омск, пр. К. Маркса, 4.
Телефоны:
31-88-27
31-81-40

С нами можно связаться по E-mail:
nauka@omskprof.ru

Омская областная организация Профсоюза представлена в Интернете:
www.eseur.ru/omskiy/

Присланные материалы не рецензируются и не возвращаются.

Ответственность за достоверность фактов, изложенных в материалах, несут авторы.

Мнение авторов материалов может не совпадать с позицией издателя.



ВЕСТНИК
профобразования