

Тема: Отпуска работников образовательных учреждений.

Цель:

- ознакомиться с условиями предоставления ежегодного отпуска, дополнительного отпуска, длительного отпуска и др.
- научиться использовать свои права
- способствовать росту правовой грамотности членов профсоюза

Материалы:

- Трудовой кодекс РФ (далее ТК РФ)
- постановление Правительства РФ "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений" (далее Постановление) от 01.10.2002 №724 (ред. от 29.11.2003г.)

Введение.

В Конституции РФ, записано: «Каждый гражданин Российской Федерации имеет право на труд и на отдых». Если с правом на труд более или менее все понятно, то вот с правом на отдых не очень. Возникает много вопросов по условиям назначения и предоставления отпусков, тем более, что в учреждениях образования время предоставления ежегодных отпусков, как правило, зависит от времени каникул учащихся и воспитанников.

когда предоставляется ежегодный отпуск?

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон, работодателя и работника, оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Пример. Учителя приняли на работу в мае. Работодатель, как правило, предоставляет отпуск всем педагогическим работникам в период летних каникул. В этом случае у принятого работника право на использование отпуска за первый год работы еще не возникло (отработал мене 6 месяцев), но по соглашению с работодателем ему может быть предоставлен ежегодный отпуск, т.е. отпуск предоставляется *авансом*.

<p><i>Обратите внимание!</i> Действующее законодательство не предусматривает предоставления неполного отпуска пропорционально отработанному в данном рабочем году времени. Поэтому при предоставлении работнику отпуска в первый год авансом, он также должен быть полным, установленной продолжительности и с полной оплатой.</p>
--

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данном учреждении.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа в данном учреждении не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ТК РФ, ст.123).

Форма графика отпусков (унифицированная форма №Т-7) утверждена постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 №1 (см. приложение №1).

Гарантии отдыхающим.

За время отпуска за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ТК РФ, ст.114). Это - одна из важнейших гарантий использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха, восстановления сил.

Обратите внимание! В соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение работника во время пребывания его в отпуске по инициативе работодателя не допускается (кроме случаев ликвидации учреждения). Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор. Работник имеет право написать заявление на предоставление ему ежегодного отпуска с последующим увольнением по собственному желанию. В этом случае отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию работник может только до начала отпуска.

Продолжительность ежегодного отпуска.

Отпуск предоставляется в календарных днях.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Для педагогических работников предусмотрен удлиненный ежегодный основной отпуск, что связано с повышенной интенсивностью и напряженностью их труда. Длительный отпуск предоставляется лицам, занимающим педагогические должности в образовательных учреждениях, продолжительностью 56 календарных дней, а для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования детей удлиненный отпуск составляет 42 календарных дня (см. Приложение).

Хороший коллективный договор - залог справедливого и заслуженного отдыха!

Помимо основного оплачиваемого отпуска, работникам предоставляются и дополнительные оплачиваемые отпуска. Как правило, дополнительные оплачиваемые отпуска предусмотрены ТК, однако могут быть и дополнительные оплачиваемые отпуска, которые устанавливаются самими учреждениями через коллективный договор. Цель предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков - нейтрализовать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье работника, учесть особый характер работы, стимулировать работников к заключению трудового договора в учреждениях, расположенных в трудных климатических условиях, и т.п.

В соответствии со ст. 116 ТК РФ дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются, в частности:

- 1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) работникам с ненормированным рабочим днем;
- 3) в других случаях, предусмотренных коллективными договорами.

Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется на работах связанных с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (повара, кочегары, машинисты по стирке белья и др.).

При определении права работника на дополнительный оплачиваемый отпуск необходимо руководствоваться Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Постановлением

Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 (далее - Список). Этот материал имеется в территориальных организациях Профсоюза.

При определении продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска конкретному работнику следует учитывать, что в Списке установлена лишь минимальная продолжительность отпуска. Этот отпуск может иметь и иную, более длительную продолжительность, если она предусмотрена коллективным договором.

Во многих учреждениях работают *работники с ненормированным рабочим днем* (руководящий, технический и хозяйственный персонал и др.). Данным работникам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск. Для этого необходимо в каждом учреждении утвердить перечень должностей с ненормированным рабочим днем как приложение к коллективному договору.

Общий принцип определения такого перечня - необходимость по условиям режима работы эпизодически привлекать отдельных работников к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Ориентиром для любого учреждения при установлении конкретного круга лиц, относящихся к работникам с ненормированным рабочим днем, являются утвержденные постановлением Правительства РФ «Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» от 11.12.2002 №884.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены дополнительные отпуска определенной категории работников и при определенных обстоятельствах. Например:

- работникам, не имевшим больничных листов в течение года
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет
- членам профкома
- руководителям методобъединений
- уполномоченному по охране труда
- отцам, воспитывающим детей до 14-летнего возраста без матери и др.

В коллективном трудовом договоре могут быть предусмотрены и краткосрочные отпуска:

- при рождении ребенка в семье
- при поступлении ребенка в 1 класс
- на похороны близких родственников
- для проводов детей в армию и др.

длительный отпуск сроком до одного года.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на *длительный отпуск сроком до одного года*, порядок и условия (оплачиваемый или без сохранения заработной платы) предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения (ТК РФ ст.335).

Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденное приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 №3570 устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года только педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобразование России. Поэтому, в отношении педагогических работников образовательных учреждений, учредителями которых не является Минобразование России, статья 335 ТК РФ не действует до тех пор, пока учредителем образовательного учреждения не будет издан соответствующий нормативный акт либо в уставе образовательного

учреждения не будет закреплен порядок и условия предоставления данного отпуска.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по учреждению.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы (избрание в состав суда присяжных, участие в работе избирательных комиссий, военные сборы и др.);
- в других случаях, предусмотренных законом, локальными нормативными актами учреждения.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Обратите внимание! Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается, с согласия работника, перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

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

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

Обратите внимание! Законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия, поэтому отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

При отзыве работника из отпуска производится перерасчет заработной платы, а в дальнейшем, при использовании оставшейся части отпуска, средняя заработная плата за отпуск выплачивается на общих основаниях.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Для замены соответствующей части отпуска денежной компенсацией недостаточно письменного заявления работника, требуется также согласие работодателя, который имеет право, но не обязан произвести замену части отпуска денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается.