Профсоюзный информационный бюллетень

* ***ДЕЙСТВИЕ***

№ 4 (88) май 2019год г. Брянск

*«Великой целью образования является не знание, а* ***действие».*** *–* Герберт Спенсер

**Важное об отпусках и отгулах**

 **О годичном отпуске**

 31 мая 2016 года Министерством образования и науки РФ был издан Приказ за № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Длительный отпуск предоставляется через каждые десять лет непрерывной педагогической работы**.** Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет входит в стаж, дающий право на длительный отпуск. Данный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом руководителя. Причину предоставления данного отпуска в заявлении указывать не нужно. В период этого отпуска, за педагогическим работником сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов). Не допускается перевод на другую работу, увольнение по инициативе администрации, за исключением ликвидации организации.

 Следует учесть, что длительный отпуск был введен в первую очередь для того, чтобы предотвратить эмоциональное выгорание у педагогических работников. Современная педагогическая работа требует больших нервных нагрузок и времени. Это сказывается отрицательно на здоровье. Поэтому, длительный отпуск нужен в первую очередь для сохранения здоровья, которое как говорят «не купишь деньгами». Этот отпуск можно использовать и для сохранения кадров при сокращении.

 **Длительный отпуск за свой счет**

Для работников, относящихся к АУП, УВП и МОП имеется также возможность получить длительный отпуск за свой счет. В соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению **может быть** предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (срок не ограничен, может даже на несколько лет). Обращаю внимание на разницу между длительным отпуском для педагогических работников и отпуском за свой счет. Если педагогическому работнику работодатель обязан предоставить длительный отпуск до года, то при предоставлении отпуска за свой счет решающее слово за работодателем. Условия (помимо перечисленных с ст.128 ТК РФ), при которых работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения зарплаты и его длительность, можно только прописать в коллективном договоре при согласии на это работодателя.

**Дополнительный отпуск для работающих пенсионеров**

 Внимание – имеется возможность получить **дополнительный отпуск за свой счет для работающих пенсионеров**. Трудовой кодекс гарантирует такой отпуск пенсионерам продолжительностью в 14 дней, **Работающие инвалиды** **могут получить дополнительный отпуск за свой счет сроком до 60 дней.** Для этого от работника требуется письменное заявление к работодателю. С согласия работодателя можно брать по несколько дней  несколько раз, можно отдыхать две недели подряд. Главное правило — общая длительность отсутствия на рабочем месте не должна превышать 14 рабочих дней (**в случае работающего инвалида - 60 дней**). Работодатель обязан предоставить отпуск пенсионеру без сохранения заработной платы, но, **вопрос о сроках подлежит согласованию с работодателем.**

**Отзыв из отпуска**

Работодателю может отозвать работника из отпуска, **только если работник дал свое согласие прервать отдых** (ч. 2 ст. 125 ТК РФ). Если работник не согласен выходить из отпуска, то объяснять причину отказа он не обязан. У работодателя нет права наказать работника за отказ выйти из отпуска. Официальный отзыв из отпуска без перерасчета отпускных невозможен. При переносе отпуска рассчитать средний заработок для расчета отпускных нужно будет исходя из нового расчетного периода (ст. 139 ТК РФ), поэтому часть отпускных за неиспользованные дни отпуска сотрудник должен вернуть. Это очень неудобно, как работнику, так и работодателю, поэтому на практике такой отзыв из отпуска происходит неофициально. Обычно это делается во время приемки школ к новому учебному году. Единственный минус для работника при неофициальном отзыве из отпуска, это невозможность потом обязать работодателя предоставить отгула за неофициальный выход на работу. Чтобы отзыв из отпуска носил официальный и законный характер, необходимо взять письменное согласие работника на **отзыв из отпуска и о**формить соответствующий приказ. При этом у работника есть возможность поставить свои условия по предоставлению отгулов в удобное для него время. Это время работнику необходимо указать в своем письменном согласии о выходе на работу, а работодателю отразить в приказе об отзыве работника из отпуска. Если этого нет, то время предоставление отгулов определяет работодатель.

**Важное о работе** **на каникулах**

 Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую работу, связанную с реализацией образовательной программы, **в пределах нормируемой части их педагогической работы** (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени..)

.Продолжительность работы учителя в школьном лагере определяется с учетом его учебной нагрузки до каникул.

 Режим рабочего времени учителей, осуществляющих **обучение детей на дому** в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время **определяется с учётом количества часов указанного обучения** таких детей, установленного им до начала каникул. **Следовательно, заработная плата за обучение на дому во время каникул также сохраняется.**

 Продолжительность работы совместителей также определяется с учетом его нагрузки до каникул. Уволить с 1 июня совместителя можно только на основании его заявления об увольнении.

 **Отгула по приказу руководителя**

Пример. Учитель информатики Артем Нечипуренко был уволен 18 февраля 2019 года из школы-интерната №17 Москвы после того, как не смог выйти на работу из-за необходимости ухода за больными детьми и женой. Чтобы получить два дня отпуск за свой счет Артем обратился к своему непосредственному руководителю, заместителю директора по учебной части Елене Хомской. Она дала устное согласие на отпуск. Но и.о. директора школы Марат Сяфуков счел это прогулом и вынес приказ об увольнении.

 Зюзинский районный суд Москвы отказал в удовлетворении иска учителя информатики Артема Нечипуренко о восстановлении в должности в школе-интернате №17 Москвы. **Решение суда отказать было принято из-за отсутствия приказа директора школы** Марата Сяфукова о предоставлении Артему отпуска без сохранения заработной платы и отсутствия достаточного количества справок, подтверждающих плохое состояние жены в день «прогула».

 Решение районного суда будет обжаловано в Московском городском суде.

 Ответственный за выпуск – С. Евсютин