



№2 (02) СЕНТЯБРЬ 2014

ПОЗИЦИЯ

ПРОФСОЮЗА

ГАЗЕТА КРЫМСКОЙ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ



За знания и важные победы,
За то, что дарите любовь ученикам,
За теплоту души и мудрые советы
Спасибо дорогим учителям!

Дорогие коллеги!

Примите самые добрые и сердечные поздравления с нашим профессиональным праздником – ДНЕМ УЧИТЕЛЯ!

Сегодня вы находитесь в центре исторических перемен, осваиваете новые стандарты, современные технологии и методы работы с детьми и студентами, реализуете научные проекты.

На вас возложена ответственная миссия: от того, как вы будете учить детей, зависит наше с вами будущее.

Сегодня каждый ученик – это надежда семьи, а завтра – надежда Крыма и России.

Мы благодарим каждого из вас за бесценный, самоотверженный труд, верность учительскому долгу и ваше подвижничество.

Желаем вам крепкого здоровья, мира и согласия, счастья и благополучия, творческих успехов, больше радостных будней и талантливых учеников!

*Министр образования,
науки и молодежи Республики Крым
Ч.Т.Тончарова*

*Председатель КРО
Общероссийского Профсоюза образования
Е.И.Волкова*

«Одно из самых ценных качеств Воспитателя - человечность, глубокая любовь к детям, в которой сочетается сердечная ласка с мудрой строгостью и требовательностью отца, матери».

В.А.Сухомлинский.

Уважаемые коллеги!

Поздравляю вас с нашим дорогим праздником - Днем Учителя!

Следует заметить, что отмечаем мы его в 50-й раз, и в условиях сбывшейся мечты - возвращения Крыма в состав России. Я бесконечно рада, что дожидая до этого времени.

В новом учебном году все учебные заведения переходят на новые федеральные стандарты. Впереди сложная, но интересная работа в новых условиях.

На память оставляю вам некоторые советы общения, которые лежат в основе педагогической деятельности, и в которой мы более всего допускаем ошибки, часто не замечая их.

Труд, познание, общение - важнейшие области человеческой жизнедеятельности. Но обнаруживается одно любопытное явление: содержанию и методам трудовой деятельности, познанию мира человек учится много лет и совершенствует всю жизнь в опыте. А общению целенаправленно он не учится нигде и никогда. Оно формируется стихийно с первых дней жизни человека. В общении важны не только слово, но и интонация, жесты, взгляд, поза, мимика. Это сигналы взаимодействия, регулирующие межличностное общение. При этом нам нужны не просто контакты, а добрые, доверительные отношения. Мы испытываем в них такую же потребность, как в еде, питье, сне. Без них трудно обрести

уверенность в себе, защищенность, ощутить полноту жизни.

Кроме делового общения, можно выделить три составляющих межличностных отношений: приятельство, дружба и любовь, отличающихся мерой близости, доверительности. Однако любые отношения между людьми двусторонни: получать можно только отдавая. При этом важно стараться больше отдавать, чем взять.

Не секрет, что многие проблемы в жизни, в работе возникают от неумения общаться, разумно строить отношения. Антуан де Сент Экзюпери называл человеческое общение самой большой роскошью на свете. Но если в одном случае это «роскошь», то в другом - профессиональная необходимость. Структура педагогического труда насчитывает более двухсот компонентов, каждый из которых требует не только знаний и умений, но и «подстройки». Одним из самых сложных компонентов является общение - «ученик-учитель», непосредственное взаимодействие в процессе учебной и воспитательной деятельности.

«Слово учителя, - говорил В.А.Сухомлинский, - ничем незаменимый инструмент воздействия на душу воспитанника. Искусство воспитателя включает, прежде всего, искусство говорить, обращаться к человеческому сердцу».

Но с ребенком надо не только уметь говорить, но и учить его сложному искусству общения с другими людьми: взрослыми, сверстниками, с родителями, учителями. Много детей замкнутых, малообщительных, они испытывают трудность в общении даже с ровесниками. У них, как правило, имеет место стеснение, слабо развита речь, эмоциональная сфера. Важно направленно развивать общительность как личностное

качество. Это не менее значимо, чем знания по учебному предмету, так как составляет важнейшую часть человеческого бытия. К сожалению, в сегодняшней практике на уроке в разговорном жанре упражняется больше учитель, а ученики являются чаще слушателями. Социологические исследования показывают, что каждый ученик говорит в течение учебного дня в среднем не более 2-х минут. Развитию словарного запаса, культуре речи не уделяют должного внимания даже учителя словесности, не говоря о других учителях - предметниках. Неслучайно у детей малый запас слов, убога лексика, много слов-паразитов.

Педагогический опыт и специальные исследования показывают, что отсутствие контакта с классом, отдельными учениками, нарушение дисциплины чаще всего объясняются ошибками в общении. Раздражительность, а порой и грубость, невнимательность, равнодушие к детям, нежелание понять причину, во время прийти на помощь, успокоить - наблюдается в работе многих учителей, порождая конфликтные ситуации, которые надолго сохраняются в «душевной копилке» детей. Исследования показывают, что менее половины учителей способны сопереживать, оказывать необходимую помощь, способствовать и радоваться успеху, как того требует личностно ориентированный подход к учащимся в процессе обучения, воспитания и развития. Драматизм ситуации заключается в том, что страдают от этого обе стороны.

Гуманистическая направленность современной школы, основанная на сотрудничестве и сотворчестве, предполагает другой стиль общения и деятельности, ориен-

тированный на целостное формирование гармоничной, высокодуховной, творческой личности. Это предъявляет высокие требования не только к профессиональной, поликультурной подготовке учителей, но и к комплексу его личностных профессионально обусловленных качеств. Среди них на первый план выступают: гражданская зрелость, гуманность, коммуникабельность, толерантность, справедливость, честность, наблюдательность, великодушие, любовь к детям и умение взаимодействовать с ними, эмпатия, инверсия, интуиция, рефлексия и др.

В общении важны мажорный настрой, эмоциональная приподнятость, особо импонирующие детям. К.С.Сталиславский, обращаясь к учителям, говорил: «В обществе людей надо улыбаться. Интеллектуальному человеку грусть и печаль дозволены только дома, в уединении. А на людях вы должны быть добры, веселы и приятны. Для этого надо думать больше о других, чем о себе».

Педагогический процесс основывается, прежде всего, на наших отношениях с детьми, они придают каждому «педагогическому движению» неповторимый личностный смысл, без которого трудно достигнуть тайников детской души и добиться успеха.

Еще раз поздравляю вас с нашим дорогим сердцу праздником и желаю, чтобы все новшества в работе вызвали приток новых сил, желание работать еще лучше, доставлять радость и удовольствие не только учащимся, но и себе.

Будьте благополучны, здоровы и счастливы!

*Е.И.Антипова,
кандидат педагогических наук, доцент,
Заслуженный работник образования АРК.*

КРАТКО ОБ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Правовые основы проведения аттестации:

Трудовой кодекс РФ;
Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (ст.49).

Положение о Минобрнауки России (пост. Правительства РФ от 3 июня 2013г. №466 с изменениями и дополнениями), п.5.2.28.

Порядок аттестации (приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014г. №276 по согласованию с Минтруда России (Зарегистрировано Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный №32408. Опубликовано в «РГ» 4 июня 2014г., вступил в силу 15 июня).

ТК РФ в ст.81 обуславливает расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3).

Статья 82 ТК РФ предусматривает:

- **обязательное включение** в состав аттестационной комиссии **представителя выборного органа первичной профсоюзной организации;**

- **обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации** в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.3 ст.81.

Что непосредственно определяется статьей 49 Федерального Закона 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»?

Цели проведения аттестации.

Периодичность аттестации.

Полномочия образовательных организаций по формированию аттестационных комиссий и по проведению аттестации.

Полномочия федеральных органов власти и органов власти субъектов РФ по формированию аттестационных комиссий и проведению аттестации.

Полномочия федерального органа государственной власти в сфере образования по определению порядка аттестации педагогических работников.

Что не предусматривает статья 49 Федерального Закона 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»?

Полномочий органов государственной власти субъектов РФ по утверждению в регионе положений об аттестации педагогических работников.

Порядок аттестации педагогических работников:

Определяет **правила, основные задачи и принципы проведения аттестации педагогических работников.**

Применяется ко всем педагогическим работникам (кроме ППС) организаций, осуществляющих образовательную деятельность, замещающим должности, поименованные в Номенклатуре должностей (утв. пост. Правительства РФ от 8 августа 2013г. №678), в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором (руководителями, их заместителями и др. работниками).

Аттестация педагогических работников проводится в целях (п.2 Порядка):

Подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

Установления квалификационной категории (по желанию).

Одной из основных задач аттестации является:

Обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Основные положения Порядка аттестации педагогических работников:

Аттестация с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям проводится **один раз в пять лет** аттестационными комиссиями самостоятельно формируемыми организациями.

Аттестация в целях установления квалификационной категории (КК):

предусматривает установление первой или высшей КК (п.24 Порядка);

проводится по желанию педагогических работников.

Срок действия КК - 5 лет.

Срок действия КК продлению не подлежит.

Основные положения порядка аттестации с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям (далее – на СЗД):

Аттестационная комиссия формируется из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, представителей коллегиальных органов.

В состав АК в обязательном порядке входит представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

Проведение аттестации педагогических работников осуществляется на основании представления работодателя в аттестационную комиссию.

Аттестацию на СЗД **не проходят педагогические работники** (п.22 Порядка аттестации):

- **имеющие квалификационные категории;**

- проработавшие в занимаемой должности **менее двух лет в организации**, в которой проводится аттестация;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Педагогический работник **должен лично присутствовать** при его аттестации на заседании аттестационной комиссии.

Не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации по графику работодатель знакомит педагогических работников под роспись:

- с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации;

- с представлением.

Работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность.

По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

Решение о соответствии педагогического работника занимаемой должности принимается в случае, если за данное решение проголосовало не менее половины членов аттестационной комиссии, присутствующих на заседании.

Оформление результатов аттестации на соответствие занимаемым должностям:

Результаты аттестации заносятся в протокол.

Аттестационный лист не предусматривается.

На педагогического работника, прошедшего аттестацию, составляется выписка из протокола.

Работодатель **знакомит** педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение **трех рабочих дней** после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

Дополнительная функция аттестационных комиссий организаций:

Новелла (п.23).

Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Особенности аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории:

Одна из особенностей связана с формированием аттестационных комиссий:

- **отсутствует указание на конкретный орган** (органы) государственной власти субъекта РФ, **который будет наделен полномочиями** по формированию аттестационных комиссий для аттестации педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта РФ, педагогических работников муниципальных и частных организаций;

- не ограничивается количество создаваемых аттестационных комиссий.

Основания для проведения аттестации для установления квалификационных категорий:

Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа.

Доступ к квалификационным категориям:

Высшая квалификационная категория впервые может быть установлена педагогическим работникам, которые имеют 1 кв. категорию и не ранее чем через 2 года после ее установления (пункт 30 Порядка).

Для прохождения аттестации на 1 квалификационную категорию ограничений нет.

Для претендующих на 1 квалификационную категорию предварительного прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности не требуется.

В прохождении аттестации педагогическим работником может быть отказано после рассмотрения заявления:

- при обращении за установлением высшей квалификационной категории (далее - КК) не имевшим первой КК;

- при обращении за установлением высшей КК **ранее**

чем через два года после установления первой КК;

- при обращении за установлением первой либо высшей КК до истечения одного года со дня принятия аттестационной комиссией решения об отказе в их установлении.

Не может быть отказано педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления КК по причине:

- несовпадения у него высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, представляемым КК;

- истечения срока действия КК (первой или высшей) на день подачи заявления;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- наличия перерыва в работе;

- незначительной продолжительности работы в организации.

Периоды и сроки проведения аттестации в течение года:

Конкретные периоды времени в течение года, в которые проводится аттестация, не установлены.

Заявление может быть подано **в любое время** и должно быть рассмотрено в течение 30 календарных дней (п.32 Порядка).

В течение 30 календарных дней осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.

Срок проведения аттестации для каждого устанавливается индивидуально, составляет не более 60 календарных дней, учитывает действие ранее установленных квалификационных категорий до принятия решения (п.32 Порядка).

Установление квалификационной категории:

КК устанавливаются на основе результатов работы педагогических работников, указанных в пунктах 36, 37 Порядка.

Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется на основе результатов их работы, но при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы (пункт 38).

Оформление результатов аттестации:

Аттестационный лист Порядком аттестации не предусмотрен.

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом.

Протокол подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.

Распорядительные акты органов исполнительной власти:

На основании решений аттестационных комиссий о результатах аттестации педагогических работников соответствующие уполномоченные органы государственной власти субъектов РФ издают распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой или высшей КК **со дня вынесения решения аттестационной комиссией**, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети «Интернет».

Реализация работодателем принятого распорядительного акта об установлении квалификационной категории:

Работодатель в соответствии с п.3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек (приложение №1 к постановлению Минтруда России от 10 октября 2003г. №69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек») вносит в трудовую книжку запись об установлении квалификационной категории:

в графе 1 «Сведения о работе» ставится порядковый номер записи;

в графе 2 – дата внесения записи;

в графе 3 запись об установлении КК следующего содержания: « » 201 г. установлена высшая КК по должности «учитель» («преподаватель»)» (преподаваемый предмет не указывается);

в графе 4 указывается дата и номер распорядительного акта уполномоченного органа государственной власти субъекта РФ;

На основании распорядительного акта органа исполнительной власти работодатель издает также приказ об изменении размера оплаты труда педагогического работника с учетом установленной квалификационной категории.

Действие результатов аттестации:

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте РФ.

Результаты аттестации в целях установления соответствия занимаемым должностям действуют в течение 5 лет только в данной организации.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Работаю учителем начальных классов. У первоклассников введена динамическая пауза в середине учебного дня продолжительностью 40 минут. Должно ли это время работы оплачиваться учителю?

В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года №69, нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» в 1-м классе. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки, которое подлежит оплате, соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий (п.2.2 Положения). Динамический час является удлиненным перерывом между занятиями при сокращенной продолжительности урока, следовательно, оплате не подлежит.

Администрация школы объявила нам, что теперь учителя будут проходить курсы повышения квалификации с последующей отработкой «пропущенных» часов. Неужели есть такие нормы?

Согласно ст.187 ТК РФ в случае направления работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Поэтому период нахождения на курсах повышения квалификации является периодом работы с сохранением средней заработной платы.

Если педагогический работник проводит дополнительные часы учебных занятий, то такая работа оплачивается дополнительно - производится почасовая оплата.

Правомерно ли в школе привлекать работников к дежурству в нерабочий праздничный день?

Согласно ст.113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Исключение составляют сторожа, которые работают согласно утвержденному графику дежурств.

Привлечение остальных работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Каков механизм предоставления годового отпуска, который полагается педагогам, проработавшим в образовании более 10 лет? Может ли этот отпуск быть оплачиваемым? Разрешается ли делить его на части?

Федеральный закон «Об образовании» в ст.55 устанавливает, что 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 предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику без сохранения заработной платы. Порядок оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств закрепляется в локальном нормативном акте областного государственного образователь-



ного учреждения, принятом соответствующим органом самоуправления по согласованию с выборным профсоюзным органом (при его наличии), и (или) в коллективном договоре (Постановление Правительства Свердловской области от 18.08.2003 №520-ПП (ред. от 15.10.2009г.) «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам областных государственных образовательных учреждений»).

Закон не предусматривает возможности деления на части длительного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам.

Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке.

Я работаю педагогом-психологом в дошкольном образовательном учреждении в должности педагога-психолога на 1 ставку. Могу ли я работать на 1 ставку в должности педагога-психолога по основному месту работы и на 1 ставку в другом дошкольном образовательном учреждении?

В соответствии с п.8.1 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 №69, режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения с учетом:

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

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации.

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

Необходимо учитывать, что в соответствии с пп.«б» п.1 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» рабочее время по совместительству в другом образовательном учреждении не может превышать для педагогических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Я работаю учителем в общеобразовательной школе. Режим работы школы - двухсменный. У меня есть длительные перерывы («окна») между уроками, которые составляют от двух до четырех уроков. Можно ли требовать у работодателя дополнительной оплаты за «неудобное» расписание моих уроков?

Согласно Приказу Минобрнауки от 01.04.04г. №945 (пункт 3.2.) при составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность

и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»).

Установление разделения рабочего дня на части разрешается только в исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся воспитанников и с компенсацией работникам такого неудобного для них режима работы. Статья 105 ТК РФ также предусматривает случаи, когда возможно разделение рабочего дня на части. И такой режим работы может быть введен работодателем только с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

С оплатой «неудобного» для вас режима работы будет немного сложнее. Проблема в том, что Приказ Минобрнауки только упоминает доплату за работу в режиме разделения рабочего дня на части, но не оговаривает ни ее размер, ни порядок выплаты, отдавая решение этого вопроса на усмотрение работодателя. По сути дела, это означает, что если ни в трудовом договоре, ни в коллективном договоре не прописан размер доплаты за такую работу, то нет возможности и взыскать эту доплату с работодателя за все время работы в таких «неудобных» условиях.

Можно ли взять отпуск без сохранения заработной платы на полдня, или как можно законно отлучиться с работы на несколько часов (у меня ненормированный рабочий день)?

Согласно статье 128 Трудового кодекса РФ отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен только по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам по письменному заявлению работника, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Следовательно, отпуск без сохранения заработной платы может быть и на полдня, если работник сумеет договориться с работодателем.

Что касается второй части вопроса, то «законный» способ отлучения с работы может быть только в виде письменного заявления на имя работодателя и его разрешения отсутствовать на рабочем месте определенный период времени.

В общеобразовательной школе был объявлен карантин, и занятия для учащихся были отменены. Педагогические работники во время карантина работали. После окончания карантина в расписании уроков появились шестые и седьмые уроки. Администрация школы обязала учителей провести уроки, не проведенные во время карантина (без оплаты), аргументируя это тем, что необходимо выполнить программу. Правомочно ли решение администрации?

Приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений.

В пункте 5.1 указанного Положения установлено, что периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В соответствии с пунктом 5.2. Положения в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе IV настоящего Положения, т.е. педагогические работники осуществляют работу в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 указанного Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Таким образом, педагогические работники во время карантина работали и выработали установленную норму рабочего времени.

Дополнительная работа, к которой привлекают учителей, обязывая провести уроки, пропущенные обучающимися за время карантина, должна оплачиваться.

ПОЗДРАВЛЯЕМ
с Днем рождения!

<p>ГЛотова Евгения Эдуардовича</p> <p>Горохова Юрия Дмитриевича</p> <p>Желудову Веру Филипповну</p> <p>Лимборскую Валентину Ильиничну</p>	<p>Пашкова Евгения Валентиновича</p> <p>Потатуева Николая Николаевича</p> <p>Реутова Виктора Евгеньевича</p> <p>Шакурина Владимира Васильевича</p>
---	--

*Пусть вам Господь и дальше шлет удачу,
Душа пусть будет радости полна,
Пусть не покинет счастье Вас, а значит,
И Вера, и Любовь, и веселая Весна!*

СЕМИНАР-СОВЕЩАНИЕ

С 23 по 25 сентября в пансионате «Учитель» состоялся семинар-совещание председателей бухгалтеров местных и первичных организаций Профсоюза Крымской республиканской организации по теме: «Развитие инновационных форм социально-экономической защиты членов Профсоюза».



В работе семинара приняли участие сотрудники аппарата Центрального совета Профсоюза: В.Лившиц, С.Хмельков, К.Лившиц, Е.Масленникова.

По итогам семинара состоялся обмен мнениями по наиболее актуальным вопросам деятельности профсоюзных организаций республики, получены ответы на волнующие всех вопросы.



Участники семинара выразили общую благодарность Центральному совету и Комитету республиканской организации Профсоюза за эффективную и плодотворную учебу по совершенствованию деятельности профсоюзных организаций.

УЧИМСЯ ОТДЫХАЯ

Закончилось лето, и осень вступила в свои права, украшая землю желтым покрывалом. Начались рабочие будни, и как приятно вспомнить отдых: море, солнце, Южный берег Крыма, пансионат «Учитель»: В этом году он был особенно насыщен, многолюден. В гостях у крымского профсоюзного сообщества отдыхали коллеги с Брянщины, Курска, Саратова, Ростова, Республики Мари-Эл и всех регионов Крыма. Было о чем говорить, делиться и спорить, а главное – вместе отдыхать. Множество встреч, экскурсий, музыкальных вечеров надолго останутся в памяти людей одной профессии, единого призвания – быть профсоюзным лидером.

Н.Я.Козлова.



Гостей Крыма приветствует Председатель КРО Общероссийского Профсоюза образования Е.И.Волкова



Фото на память.



Выступление творческого коллектива перед отдыхающими.



Встреча отдыхающих с ветераном педагогического труда, участником боев на Курской Дуге П.А.Савиным.

КОПИЛКА МУДРОСТИ

*Учитель...
Его стиль...
(стиль — явление эстетическое),
А эстетика — высшее выражение нравственной
высоты человека,
его ценности,
мастерства.*

ПОЗИЦИЯ ПРОФСОЮЗА

Свидетельство о регистрации
ПИ №ТУ91-00007 от 31 июля 2014г.

Учредитель:
Крымская республиканская
организация Профсоюза
работников
образования и науки
Верстка: А. Волков

НАШ АДРЕС:
95005, г. Симферополь,
ул.Севастопольская, 8, к.101.
Тел. для справок:
27-15-36 (тел./факс), 27-66-09.
e-mail: reskom_crimea@mail.ru
www.reskom-crimea.ru

Номер отпечатан в типографии
ООО Полиграфический центр
«Новая эра»,
г. Симферополь,
ул. Жени Дерюгиной, 4.
Тираж 1500 экз.
Заказ №