Утвержден

на заседании профкома

 «\_08\_\_»\_\_\_09\_\_\_\_\_\_2020г.

**План**

**работы профсоюзного кружка**

**на 2020-2021г**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Тема заседания** | **Сроки проведения** | **Ответственный** |
| **1.** | **Аттестация учителей. Как успешно ее пройти?** | **Сентябрь** | **Бисултанова З.А.** |
| **2.** | **Имущественные налоговые вычеты.** | **Октябрь**  | **Бисултанова З.А.** |
| **3.** | **Дисциплинарная ответственность** **работника** | **Ноябрь**  | **Бисултанова З.А.** |
| **4.** | **«Здоровье учителя»** | **Декабрь**  | **Бисултанова З.А.** |
| **5.** | **Суры из Корана. Беседа с имамом школы** | **Января**  | **Бисултанова З.А.** |
| **6.** | **Коллективный договор – залог конструктивного, сотрудничества между руководством и членами трудового коллектива.** | **Февраль**  | **Бисултанова З.А.** |
| **7.** | **Расчет пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам.** | **Март**  | **Бисултанова З.А.** |
| **8.** | **Суры из Корана. Беседа с имамом школы** | **Апрель**  | **Бисултанова З.А.** |
| **9.** | **Отпуска работников образования. Порядок предоставления отпусков, их продолжительность.** | **Май**  | **Бисултанова З.А.** |
| **10.** | **Обсуждение материалов газеты «Мой профсоюз»** | **Июнь**  | **Бисултанова З** |

Профсоюза работников народного образования и науки ЧР

Первичная Профсоюзная Организация

МБДОУ «Детский сад № 120 «Огонек»

ПРОТОКОЛ № 1

ЗАСЕДАНИЯ ПРОФКРУЖКА

«27» сентябрь 2018г.

ТЕМА ЗАНЯТИЯ: Аттестация учителей. Как успешно ее пройти?

Присутствовало на заседании кружка: 13 человек.

**Цели занятия**:ознакомиться с порядком и процедурой прохожденияаттестации, повысить правовую грамотность членов профсоюза, успешно пройти аттестацию.

На занятии кружка прошло коллективное обсуждение вопроса о том, для чего нужна аттестация:

1. Через аттестацию работник может увеличить свою зарплату, получив квалификационную категорию, и тем самым повысив разряд оплаты труда. Также члены кружка узнали, что основными принципами аттестации является: добровольность, открытость, коллегиальность, обеспечивающие объективное, гуманное и доброжелательное отношение к аттестуемым.
2. Они узнали, какие документы должен представить работник в аттестационную комиссию, сроки прохождения аттестации и действия квалификационной категории.

ВОПРОСЫ: 1) Когда срок действия категории может продлеваться?

1. Имеет ли право педагогический работник повысить имеющуюся у него квалификацию до окончания срока ее действия?
2. Может ли оплата труда на разных педагогических должностях производиться с учетом квалификационной категории, присвоенной работнику по одной из должностей?

Председатель профкружка:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Профсоюза работников народного образования и науки ЧР

Первичная Профсоюзная Организация

МБДОУ «Детский сад № 120 «Огонек»

ПРОТОКОЛ № 2

ЗАСЕДАНИЯ ПРОФКРУЖКА

**27 октябрь 2018 г.**

**Тема:** Имущественные налоговые вычеты.

**Цель:**

* ознакомиться с условиями и порядком возмещения части расходов на продажу, покупку или строительство недвижимости за счет возврата уплаченного в бюджет налога на доходы физических лиц
* использовать законное право на применение имущественных налоговых вычетов
* способствовать росту правовой грамотности членов профсоюза

Материалы: Налоговый кодекс РФ (ст.220 НК РФ), письмо Федеральной налоговой службы от 2 ноября 2005г. №04-2-02/482 «О порядке использования имущественного налогового вычета».

***И***

***мущественный налоговый вычет. Что это?***

**Покупка-продажа недвижимости - всегда событие. У нас голова идет кругом, столько всего нужно не забыть сделать, оформить, заплатить! А про налоги помните? Это важно.** Каждый человек, получая доходы в Российской Федерации, уплачивает в бюджет налог на доходы физических лиц (далее - НДФЛ единая ставка НДФЛ – 13%) и в то же время каждый плательщик НДФЛ имеет право на получение имущественных налоговых вычетов. Это, по существу, возвращенный налог на доходы

Воспользоваться вычетом можно как при продаже, так и при покупке недвижимости. Чтобы реализовать право на уменьшение или возмещение уже уплаченного налога, понадобятся документы. Советуем Вам сохранять все документы, связанные с затратами на покупку, строительство или ремонт недвижимости.

*П*

*раво на имущественный вычет при строительстве и приобретении недвижимости.*

Это право наступает при затратах на:

* строительство жилья;
* приобретение жилья;
* погашение процентов по целевым займам (кредитам), полученным от кредитных и иных организаций РФ на строительство или приобретение жилья.

*При строительстве или приобретении жилого дома или доли в нем, в имущественный вычет, как правило, включаются следующие фактические расходы:*

* приобретение дома, в том числе не завершенного строительством;
* разработка проектно-сметной документации;
* приобретение строительных и отделочных материалов;
* работы или услуги по строительству и отделке;
* подключение к сетям электро-, водо-, газоснабжения и канализации или создание их автономных источников.

*При приобретении квартиры или доли в ней, в имущественный вычет, как правило, включаются следующие фактические расходы:*

* приобретение квартиры или прав на квартиру в строящемся доме;
* приобретение отделочных материалов;
* работы, связанные с отделкой квартиры.

***Обратите внимание:*** принятие к вычету расходов на достройку и отделку купленного дома или отделку приобретенной квартиры возможно в том случае, если в договоре купли-продажи, указано приобретение не завершенных строительством жилого дома или квартиры (прав на квартиру) или доли в них без отделки.

Если квартира приобретена на вторичном рынке и имеет внутреннюю отделку (электропроводку, сантехническое оборудование, настеленные полы и др.), расходы на ремонт не будут приняты в составе имущественного вычета.

Имущественный налоговый вычет предоставляется на основании письменного заявления и платежных документов, оформленных в установленном порядке и подтверждающих факт уплаты денежных средств по произведенным расходам (квитанции к приходным ордерам, банковские выписки о перечислении денежных средств со счета покупателя на счет продавца, товарные и кассовые чеки, акты о закупке материалов у физических лиц с указанием в них адресных и паспортных данных продавца и другие документы).

Если имущество приобретается в общую долевую либо общую совместную собственность и затраты на приобретение имущества несут все будущие совладельцы, то сумма имущественного налогового вычета распределяется между всеми совладельцами (покупателями) в соответствии с их долей собственности *(см. пример №1).*

Общая сумма для имущественного налогового вычета не может превышать 1 000 000 рублей, следовательно, максимальная сумма вычета составит 130 000 рублей.

***Обратите внимание:*** если полученный доход в календарном году не позволяет использовать имущественный налоговый вычет полностью в одном налоговом периоде, остаток налогового вычета может быть перенесен на последующие налоговые периоды до полного его использования.

*Г*

*де получить вычет?*

Имущественные налоговые вычеты предоставляются на основании письменного заявления налогоплательщика при подаче им налоговой декларации в налоговые органы по окончании налогового периода (календарного года). ***ИЛИ…***

Имущественный вычет можно получить, не дожидаясь окончания налогового периода, а именно у работодателя. Но посетить налоговый орган все равно придется — для подтверждения права на вычет. Следует отметить, что имущественный вычет предоставляет только работодатель, то есть лицо, с которым налогоплательщик заключил трудовой договор.

Таким образом, Вы сами определяете, где удобнее получить вычет.

***Обратите внимание:*** для работников образования работодателем является руководитель образовательного учреждения (ректор, директор, заведующий).

Работодатель обязан предоставить имущественный налоговый вычет при получении от работника подтверждения права на имущественный налоговый вычет, выданного налоговым органом. Данное подтверждение оформляется в срок, не превышающий 30 календарных дней со дня подачи письменного заявления, документов, подтверждающих право на получение имущественного налогового вычета.

*П*

*люсы и минусы получения налогового вычета у работодателя.*

***Плюсы.*** Во-первых, вычет предоставляется и в текущем году, то есть в год покупки жилья. (Через налоговый орган его можно получить только по окончании календарного года.)

Во-вторых, физическому лицу достаточно предъявить подтверждение права на вычет, полученное в налоговом органе, и не надо представлять налоговую декларацию.

В-третьих, получение вычета у работодателя фактически заключается в выплате зарплаты без удержания 13 % НДФЛ. При получении же вычета в налоговой инспекции налогоплательщик в течение года будет производить налоговые отчисления в бюджет, а по окончании года сможет их вернуть. Согласитесь, это связано с некоторыми временными и трудовыми затратами. С другой стороны, при получении вычета через налоговые органы на счет налогоплательщика перечисляется вся сумма целиком.

Если налогоплательщик не использовал вычет полностью в текущем году, в следующем он вновь должен обращаться за подтверждением права на вычет в налоговый орган. Этот пункт можно назвать минусом.

**Рассмотрим примеры.**

*1. Супругами приобретена и оформлена в совместную собственность квартира, но оплата за квартиру произведена одним из супругов. Имеет ли право на получение имущественного вычета второй супруг?*

Из вопроса следует, что договор купли-продажи квартиры и акт приема-передачи квартиры и денежных средств оформлены на одного из супругов, а свидетельство о государственной регистрации права собственности подтверждает совместную собственность обоих супругов на квартиру.

В связи с тем что один из супругов не является участником вышеуказанных сделок, а также не оплачивал за счет собственных средств приобретение квартиры, он не вправе претендовать на получение имущественного налогового вычета, независимо от проведенной государственной регистрации совместной собственности на данную квартиру обоих супругов.

В подобных случаях при невысоких доходах, следовательно, длительном времени возврата налогового вычета, выгоднее оформлять сделку купли-продажи на всех совладельцев собственности. С тем, чтобы вычет осуществлялся по нескольким каналам.

*2. В 2005 году работник вкладывает деньги в строительство квартиры по договору, заключенному со строительной организацией. По условиям договора по окончании строительства он получает в собственность квартиру в этом доме.*

В данном случае работник будет вправе заявить об имущественном налоговом вычете в части денежных средств, направляемых на строительство жилого дома (квартиры), но лишь после получения им свидетельства о государственной регистрации его права собственности на эту квартиру, т.е. после полного расчета за квартиру (цена квартиры, проценты по целевым займам (кредитам)).

*3. Учитель приобрел квартиру в 2005 году за 1,2 млн. рублей. Какая сумма подлежит возврату через имущественный налоговый вычет?*

Максимальный размер имущественного налогового вычета составляет 1 000 000 руб., поэтому сумма вычета будет составлять 130 000 руб. (1 000 000 х 13%)

*П*

*раво на имущественный вычет при продаже недвижимости.*

Физические лица, получившие доход от продажи недвижимого имущества, обязаны заплатить налог. Но налогоплательщик имеет право на имущественный вычет и при продаже недвижимости. Недвижимость это:

* жилой дом, квартира, включая приватизированные жилые помещения, дача, садовый домик, земельный участок и доля в указанном имуществе;
* иное имущество (автомобиль, мотоцикл, гараж и т.д.).

***Обратите внимание:*** для получения вычета в налоговую инспекцию по окончании календарного года подаются:

1. заявление
2. декларация о доходах
3. документы, подтверждающие право на вычет (договор купли-продажи, чеки, выписки банковских переводов и др.)

Размер имущественного вычета зависит от одного условия – срока владения недвижимостью.

 Если недвижимость принадлежала Вам не менее трех лет, то Вы освобождаетесь от уплаты налога полностью, со всей полученной от продажи суммы. Если менее трех лет – льгота распространится на сумму до одного миллиона рублей.

Например, вы продали квартиру за полтора миллиона рублей. Один миллион вам «простят», а с оставшегося полумиллиона рублей вы должны будете заплатить 13% - подоходный налог, т.е. 65 тыс. рублей.

Следует учесть: если проданное имущество находилось в общей долевой либо общей совместной собственности продавцов, сумма имущественного налогового вычета распределяется между всеми продавцами этого имущества пропорционально их доле либо по договоренности между ними.

 В суммах, полученных в налоговом периоде от продажи иного имущества, находившегося в собственности налогоплательщика менее трех лет, льгота распространяется на сумму не превышающую 125 000 рублей.

***Обратите внимание:*** право на получение имущественных налоговых вычетов имеют физические лица, являющиеся налоговыми резидентами РФ, т. е. находящиеся на территории РФ не менее 183 календарных дней в году.

Налоговая льгота при приобретении жилья дается раз в жизни (аналогично с приватизацией), льгота при продаже не имеет ограничений.

Профсоюза работников народного образования и науки ЧР

Первичная Профсоюзная Организация

МБДОУ «Детский сад № 120 «Огонек»

ПРОТОКОЛ№ 3

ЗАСЕДАНИЯ ПРОФКРУЖКА

«30» ноября 2018г.

**Тема:** **дисциплинарная ответственность работника**

**Цель:**

* способствовать росту правовых знаний членов профсоюза
* научиться защищать свои социально-трудовые права и профессиональные интересы
* продолжить ознакомление с действующим трудовым законодательством, локальными актами учреждения, должностными обязанностями
* способствовать укреплению трудовой дисциплины в учреждениях

**Материалы:**

* Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ)
* Устав образовательного учреждения
* Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения
* Трудовой договор с работником, должностные инструкции

**Оборудование:**

* + - доска, бумага, фломастеры
		- локальные нормативные акты образовательного учреждения
		- трудовые договоры работников
		- ТК РФ (извлечение ст.ст.192-194, 336, 419)

**Методы работы:**

работа в группах: беседа, мозговой штурм, круглый стол

проектная работа (разработка рекомендаций о внесении изменений и дополнений в локальные нормативные акты учреждения)

индивидуальные консультации

*I*

Вступительное слово руководителя кружка, которому в качестве модератора необходимо организовать участников кружка на толкование понятия «ответственность», дать возможность участникам кружка самим объяснить понимание этого термина и подвести их к выводу: *ответственность - это субъективная обязанность отвечать за* [*поступки*](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF%D0%BE%D0%BA) *и* [*действия*](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B5)*, а также их последствия.*

Существуют разные виды ответственности, предусмотренные ТК РФ.

1. **Дисциплинарная** – за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых функций и обязанностей (ст. 192-195 ТК РФ).
2. **Материальная** – за прямой действительный ущерб, причиненный учреждению либо работнику, и состоит в обязательстве возместить причиненный ущерб в полном размере.
3. **Гражданско-правовая** – за вред, причиненный лицу (лицом), не являющемуся (не являющимся) стороной трудовых отношений. Гражданско-правовая ответственность является имущественной и носит компенсационный характер. Например, возмещение морального вреда.
4. **Административная** – за проступки, предусмотренные Кодексом об административных правонарушениях РФ (КоАП). Заключается в применении к конкретным виновным лицам мер административного взыскания в виде штрафа (ст. 5.27 - 5.34 КоАП РФ).
5. **Уголовная** – устанавливается в наиболее серьезных случаях нарушения законодательства о труде и несоблюдения прав граждан в сфере труда (ст.143, 145, 145.1 Уголовного кодекса РФ), а именно: необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины, нарушение правил техники безопасности, если это повлекло по неосторожности причинение вреда здоровью человека, невыплата свыше двух месяцев заработной платы.

*В ходе беседы предлагается подвести участников кружка к выводу о том, что для работников образовательного учреждения наиболее распространена и вероятна в качестве возможного наказания* ***дисциплинарная*** *ответственность. Рекомендуем повести разговор о том, что такое дисциплина труда, для чего она нужна, к чему может привести то или иное нарушение.*

**Итог.** При заключении трудового договора работник обязуется соблюдать трудовую дисциплину, а, как известно, дисциплина труда может достигаться различными методами – убеждением, поощрением (так называемые позитивные методы) и методом принуждения – привлечением к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарная ответственность – это наступление неблагоприятных последствий для нарушителей установленных в организации правил поведения, неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками своих трудовых функций и обязанностей.

Чем серьезней нарушение, тем, соответственно, и тяжелей ответственность.

Обязательным основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности в каждом конкретном случае служит дисциплинарный проступок, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Чтобы определять границу своей ответственности, работник должен четко знать свои обязанности. Обязанности работника перечислены в ст.21 ТК РФ (общие для всех работников), в локальных нормативных актах учреждения, в трудовом договоре работника, а также в должностной инструкции, если она имеется.

*II*

*Беседа. Вопрос для обсуждения. Чем определяется круг обязанностей работника? Может ли работодатель в трудовом договоре или должностной инструкции прописать любые обязанности?*

**Итог беседы.** Работодатель не может включить в трудовой договор или должностную инструкцию работника образования любую обязанность.

Обязанности работника, прописанные в этих двух документах, должны соответствовать единым квалификационным характеристикам по должностям работников образования (приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2009г. №593). Кроме того, обязанности работника определяются нормами ТК РФ, локальными актами учреждения принятыми в установленном законодательством порядке.

Если на работника возложены дополнительные обязанности, их выполнение должно дополнительно оплачиваться. Оплату обязанностей, не предусмотренных едиными квалификационными характеристиками, учреждение определяет само исходя из размера тех средств, которые отпущены ему на оплату труда.

*Аналитическая работа. Участники кружка могут сравнить свои трудовые договоры и должностные обязанности с едиными квалификационными характеристиками. Текст характеристик можно взять здесь:*

**Делается вывод.** Работодателю запрещается требовать от работника выполнение обязанностей, не обусловленных трудовым договором (должностной инструкцией), и, соответственно, за их невыполнение подвергать работника дисциплинарному взысканию (ст.60 ТК РФ).

*III*

*Работа в группе по принципу мозгового штурма - назвать примеры нарушений трудовой дисциплины, записать на доске.*

**Итог.** К основным нарушениям трудовой дисциплины в учреждениях образования относятся: опоздание, преждевременный уход с работы, отсутствие на рабочем месте в течение части (всего) рабочего дня, отказ или уклонение без уважительной причины от выполнения трудовых обязанностей, а также от прохождения медицинского освидетельствования, медицинского осмотра, невыполнение законных указаний (заданий) руководства, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, для педагогического работника - совершение аморального проступка.

*Вопрос для обсуждения. Какие действия педагогического работника могут считаться аморальными? Имеет ли значение, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту?*

**Вывод.** Аморальный проступок – это действие или действия, которые нарушают нормы морали и нравственности, противоречат общепринятым представлениям о разумном и достойном поведении. Аморальными проступками признаются как незаконные действия (воровство, насилие, оскорбление, хулиганство), так и просто порицаемые обществом (например, чрезмерное употребление спиртных напитков, грубость по отношению к другим, недостойное поведение в быту и др.).

Судебная практика показывает, что по этому основанию допускается увольнение педагогического работника независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту (постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2).

*Вопросы для обсуждения. Вы где-нибудь встречали перечень аморальных проступков? Как их толковать и когда применять? Что считать аморальным проступком? Ведь для одних одна норма поведения может оказаться аморальной, а для других – обыденным делом или нормой культуры.*

*Правы ли те, кто инициирует создание различных моральных, нравственных кодексов? Нужен ли такой в коллективе? Что бы мы туда записали? Насколько это законно?*

Дать возможность участникам высказаться.

Итогом могут быть предложения обсудить эти вопросы на педсовете, производственном совещании, т.е. в коллективе.

*IV*

*Вопрос для обсуждения. Во всех ли случаях нарушение трудовой дисциплины вызвано действиями работника?*

**Вывод.**Нарушение трудовой дисциплины нередко вызывается не действиями работника, а объективными причинами: болезнью работника либо его родственников (как зафиксированное документами, так и незафиксированное), плохой работой транспорта, нарушением руководством организации законодательства о труде и другими обстоятельствами, свидетельствующими в пользу работника и др.

Эти обстоятельства должны быть изложены в объяснительной записке работника и учтены работодателем. В таких случаях нет оснований для наказания.

Кроме того, не будут считаться противоправными, например, отказ работника от перевода на другую работу, которая противопоказана ему по состоянию здоровья, отказ работника выполнить распоряжение работодателя о его отзыве из отпуска, приостановка работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, если об этой приостановке работник письменно предупредил работодателя.

Работники, совершившие дисциплинарные проступки, формально подпадающие под признаки дисциплинарного правонарушения, которые являются малозначительными, также не должны привлекаться к ответственности. Например, отсутствие на рабочем месте библиотекаря в течение нескольких минут можно посчитать малозначительным проступком, но отсутствие учителя начальных классов – совсем наоборот).

*В этой части профсоюзного кружка советуем определить, какие нарушения трудовой дисциплины могут быть признаны малозначительными, составить их перечень.*

*Целесообразно поставить перед участниками кружка вопрос о необходимости (возможности) внесения понятия «малозначительное нарушение трудовой дисциплины» в локальные нормативные акты учреждения (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка), составить перечень таких нарушений, внести предложение на обсуждение коллектива учреждения.*

*V*

*Беседа. Мы подошли к понятию «взыскание». Что такое взыскание? Предоставить возможность участникам кружка самим объяснить это понятие.*

**Вывод.** Дисциплинарное взыскание - это мера ответственности работника за совершение дисциплинарного правонарушения, применяемая в целях предупреждения и пресечения нарушений трудового законодательства.

*Продолжение беседы. Какие виды взысканий известны участникам кружка? Перечисляются и записываются на доске дисциплинарные взыскания, названные участниками кружка. Рекомендуем записать всё, что они называют.*

Затем анализируется ст.192 ТК РФ, которая дает общий и исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение.

Все ненужные виды стираются с доски, остаются только эти.

А как в вашем коллективе – не употребляются ли иные виды взысканий? Если применяются иные, например, *строгий выговор,* то такое взыскание незаконно.

*Вопрос для обсуждения. Кто имеет право налагать взыскание и определять меру взыскания?*

**Вывод**. Право налагать на работника дисциплинарное взыскание принадлежит работодателю либо иному лицу, если это предусмотрено уставом учреждения, либо лицу, специально уполномоченному работодателем.

Дисциплинарное взыскание в виде **увольнения** может налагаться лишь тем лицом, которому предоставлено право приема на работу и увольнения.

*Рекомендуем посмотреть, на кого возложены эти обязанности в вашем учреждении, в локальных документах. Выдерживается ли эта норма?*

**Вывод**. Право выбора дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю, причем работодатель не связан необходимостью применять дисциплинарные взыскания в той последовательности, в какой они перечислены в ст.192 ТК РФ или в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, уставах, положениях о дисциплине труда.

*Рекомендуем охарактеризовать каждое взыскание по степени его тяжести.*

**Вывод**. Самым лояльным дисциплинарным взысканием ТК РФ определил замечание. Выговор является более строгой мерой по сравнению с замечанием.

Работник, совершивший проступок, пишет объяснительную записку с изложением причин нарушения, на написание которой дается 2 дня.

При наложении дисциплинарного взыскания работодателем должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых был совершен проступок, предшествующая работа, отношение работника к работе и его поведение.

*Вопрос для обсуждения. Есть ли основание, по которому можно уволить педагогического работника, кроме аморального проступка?*

Если участники кружка затрудняются ответить, руководитель напоминает: увольнение педагогического работника в качестве дисциплинарного взыскания также может быть применено по основанию, предусмотренному п.1 ст.336 ТК РФ, - **повторное в течение одного года грубое нарушение** **устава образовательного учреждения.**

*Участники кружка перечисляют условия, необходимые для увольнения педагогического работника по данному основанию. Осуществляется запись на доске.*

**Вывод**. Для увольнения по данному основанию необходим ряд обстоятельств, совокупность которых дает право на увольнение:

1) педагогический работник должен в течение года, как минимум, 2 раза грубо нарушить устав образовательного учреждения;

2) за первое нарушение к работнику должно быть применено дисциплинарное взыскание (замечание, выговор);

3) в уставе образовательного учреждения должен быть дан перечень грубых нарушений устава. Если такой перечень отсутствует, то грубым нарушением устава образовательного учреждения можно считать виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником обязанностей, предусмотренных уставом;

4) работник должен быть виновен в грубом нарушении устава;

5) работник должен принадлежать к категории педагогических работников.

*Беседа. Что является грубым нарушением устава? Есть ли в учреждении соответствующий перечень нарушений, которые квалифицируются как грубые нарушения?*

Если такого списка нет, можно внести предложения работодателю о включении в устав списка грубых нарушений.

*Вопрос. Что является главным условием для увольнения по этому основанию?*

**Вывод.** В соответствии с п.2 ст.55 Закона РФ «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушения педагогическим работником устава данного образовательного учреждения может быть проведено **только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде**. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

*VI*

*Процедура наложения взыскания*.При привлечении работника к ответственности определяющим условием для работодателя является учет тяжести совершенного им дисциплинарного правонарушения, а также установление обстоятельств его совершения. Кроме того, следует принимать во внимание и поведение работника как до, так и после совершения правонарушения.

*Вопрос для обсуждения. Должна ли быть зависимость тяжести наказания от причин и следствий дисциплинарного проступка? Приведите примеры.*

**Итог.** Дисциплинарное правонарушение должно свидетельствовать о непосредственном отношении работника к совершенному им деянию (действию или бездействию). Ведь один работник, совершив проступок, воспринимает его адекватно, сожалеет о свершившемся факте проступка, а другой, наоборот, отнесется равнодушно к своему проступку, не осознает причиненный вред. Думается, применение одного и того же дисциплинарного взыскания к этим двум работникам будет попросту несправедливым. Об отношении работника к проступку свидетельствует и объяснительная записка.

**Обратите внимание!** Прежде чем привлечь работника к дисциплинарной ответственности, а также применить дисциплинарное взыскание, работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме, на написание которого дается **два рабочих дня.**

*Вопросы для обсуждения. Стоит поговорить, исполняются ли в вашем учреждении эти требования? Можно ли считать объяснительную формальным документом или все же она даст возможность работнику оправдаться и избежать дисциплинарного взыскания? Что лучше – написать или отказаться писать объяснительную?*

**Вывод**. Отказ работника дать объяснение **не является** препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания, а, написав об обстоятельствах, приведших к нарушению, работник имеет возможность объяснить свою точку зрения, что называется, оправдаться, изменить точку зрения работодателя на проступок или на тяжесть проступка. Если дело дойдет до суда, объяснительная записка может свидетельствовать в пользу работника. Советуем во всех случаях писать объяснительную записку.

В случае отказа работника дать такое объяснение составляется соответствующий акт (приложение 1). В том случае если работодатель привлек работника к дисциплинарной ответственности, не составив такой акт, это является нарушением закона и, соответственно, основанием для обращения работника в суд о снятии взыскания.

Далее следует поговорить о сроках применения взыскания.

**Вывод**. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Днем обнаружения будет считаться день, когда должностному лицу, в подчинении которого находится работник, стало известно о нарушении трудовой дисциплины. При этом нельзя применять дисциплинарное взыскание в период отсутствия работника в двух случаях: во время его болезни и отпуска (включая учебный). Указанные периоды не включаются в сроки для применения дисциплинарного взыскания, течение срока приостанавливается. Приостанавливается течение срока для применения взыскания виде увольнения члена Профсоюза, а также на период времени, необходимый для учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

Взыскание оформляется приказом работодателя (приложение 2).

Приказ работодателя объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае если работник отказался от подписания в ознакомлении с приказом, составляется соответствующий акт (приложение 3).

За каждый дисциплинарный проступок работодателем может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Сведения о дисциплинарных взысканиях не заносятся в трудовую книжку. Исключение составляют случаи, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

*Вопрос для обсуждения. При выявлении нарушения трудовой дисциплины всегда ли работодатель обязан налагать взыскание на работника?*

**Итог.** Работодатель имеет право, но не обязан привлекать к дисциплинарной ответственности работника, совершившего тот или иной дисциплинарный проступок.

*VII*

*Обжалование и снятие взыскания.*

*Вопросы для обсуждения. Можно ли обжаловать дисциплинарное взыскание? Куда?*

**Итог.** Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в:

* комиссию по трудовым спорам,
* суд,
* прокуратуру,
* Государственную инспекцию труда.

Работник также вправе обратиться в Профсоюз. Указанные органы при установлении нарушений, допущенных работодателем, могут признать применение дисциплинарного наказания неправомерным.

Работник должен обратиться в комиссию по трудовым спорам и суд в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386, 392 ТК РФ).

*Вопросы для обсуждения. Каков срок действия взыскания? Можно ли снять дисциплинарное взыскание? Кто или что может этому способствовать?*

**Вывод**. Дисциплинарное взыскание действует **в течение года**, не имеет постоянного характера, и, если в течение года со дня применения такого взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника или ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, о чем издается соответствующий приказ по учреждению (приложение 4).

*Вопрос для обсуждения. Могут ли работника лишить премии за совершение дисциплинарного проступка?*

**Вывод.** Работника могут лишить премии за совершенный им дисциплинарный проступок, однако порядок и условия депримирования должен быть оговорен в локальных нормативных актах образовательного учреждения (в Положении о премировании). Само же лишение премии не является дисциплинарным наказанием, т.е. речь не идет о двойном наказании работника.

В конце кружка советуем поговорить о том, все ли изученные условия наложения взыскания соблюдаются в вашем учреждении, уяснить, что любое несоблюдение процедур и условий делает наказание неправомерным. Надеемся, полученные знания позволят работникам защитить свои права.

Как обычно, мы рекомендуем использовать чайные паузы для отдыха и создания дружеской атмосферы.

Дорогие друзья, ждем ваших предложений по темам, которые бы вы хотели рассмотреть в профсоюзном кружке.

В случае необходимости, помощь и консультацию можно получить по телефонам: 273-18-43, 272-04-84.

Профсоюза работников народного образования и науки ЧР

Первичная Профсоюзная Организация

МБДОУ «Детский сад № 120 «Огонек»

**ПРОТОКОЛ № 4**

**ЗАСЕДАНИЯ ПРОФКРУЖКА**

 **«25» декабря 2017г.**

**ТЕМА ЗАНЯТИЯ: «Здоровье учителя»**

Присутствовало на заседании кружка: 13 человек.

**Цели занятия**:цели занятия:

- осознать учителями необходимость сохранения  и укрепление своего здоровья;

- привлечь внимание к профессиональному здоровью учителя, как представителя стрессогенной профессии;

- показать важность сохранения психологического здоровья;

- дать практические советы по сохранению здоровья и т.д..

 Участники вступают в обсуждение и подчеркивают, что до настоящего времени проблема здоровья педагогов, как отдельной категории лиц, не рассматривалась, качество образования не ставилось в зависимость от уровня здоровья учителей. Вместе с тем, ухудшение здоровья учителей незамедлительно сказывается на уровне обучения в школе. Возникает потребность быть здоровым, чтобы работать лучше. Здоровье помогает реализовывать жизненные планы, успешно решать возникающие проблемы, преодолевать трудности и  перегрузки в работе. Доброе здоровье, разумно сохраняемое и укрепляемое самим учителем, обеспечивает ему долгую и активную педагогическую жизнь.

 Член кружка обратила внимание присутствующих на то, что профессия педагога предъявляет серьезные требования к эмоциональной стороне его личности. Это «работа сердца и нервов», писал Сухомлинский. Действительно, сталкиваясь с «плохим поведением» своих учеников, учитель спрашивает себя: как предотвратить возникновение конфликтных ситуаций? Чтобы получить ответ на этот вопрос, слушателей кружка познакомили с алгоритмом решения конфликтной педагогической ситуации.

Председатель профкружка: \_\_\_\_\_\_\_\_

Профсоюза работников народного образования и науки ЧР

Первичная Профсоюзная Организация

МБДОУ «Детский сад № 120 «Огонек»

**ПРОТОКОЛ № 5**

**ЗАСЕДАНИЯ ПРОФКРУЖКА**

 **«29» января 2019г.**

**Тема**: Мотивированное мнение профсоюзного комитет

**Цель**: обучение основам профсоюзной работы, усиление защитной роли профсоюзной организации.

**Целевая группа**: председатели первичных профсоюзных организаций, члены профкомов.

**Материалы**:

- Трудовой кодекс РФ

- Коллективный договор учреждения образования.

**Оборудование**: доска, листы бумаги, фломастеры (по возможности, проектор, компьютер).

**Рекомендуемые формы работы**: беседа с элементами деловой (ролевой) игры, работа по группам, проектная работа, презентация проектов.

 Можно разбить данную тему профсоюзного кружка на 2 занятия:

 - Участие профсоюзного комитета в принятии локальных нормативных актов образовательного учреждения, содержащих нормы трудового права;

- Участие выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

►**Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа**

Одной из основных форм участия работников в управлении организацией является учет мнения представительного органа работников (в основном, это профсоюзная организация) при принятии работодателем в определенных случаях решений, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Не каждое решение, принимаемое работодателем, должно обсуждаться с профсоюзами, а только то, которое прямо названо в Трудовом кодексе или коллективном договоре.

*ЗАДАНИЕ:* *Предложите участникам профсоюзного кружка составить перечень вопросов, решение по которым работодатель обязан принимать с учетом мнения профсоюзного комитета организации. Сравните этот перечень с приведенным ниже в этом выпуске. Что забыли записать? Проанализируйте.*

Кодексом предусмотрен определенный перечень вопросов, решение по которым работодатель принимает с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (далее профсоюзный комитет):

 - введение или отмена режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях сохранения рабочих мест в том случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовые увольнения работников (ст.73);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса (ст.82);

 - привлечение работника к сверхурочным работам в определенных случаях (ст.99);

 - составление графиков сменности при сменной работе (ст.103).

 (Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору);

 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в определенных случаях (ст.113);

- определение порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ст.116);

* утверждение графика отпусков (ст.123);
* введение системы оплаты труда, установление доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования (ст. 135, 144);
* утверждение формы расчетного листка (ст. 136, часть 2);

 - установление размера повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст.147);

 - оплата труда в ночное время (ст.154);

 - применение систем нормирования труда (ст. 159);

 - введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162);

 - применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180);

 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196);

 - разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212).

 ТК РФ также предусматривает возможность досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству профсоюзного комитета (ст. 194), создание по инициативе профкома комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218) и др.

Перечень вопросов, при решении которых работодатель обязан учитывать мнение профкома, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, может быть расширен коллективным договором, соглашением.

► **Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа**

 ТК РФ устанавливает порядок учета **мотивированного мнения** выборного профсоюзного органа в двух случаях**:**

 - при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК РФ);

 - при увольнении работников - членов профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

В остальных случаях, когда обязанность работодателя учитывать мнение профсоюза предусмотрена соответствующей статьей Кодекса, он может это сделать в любом произвольном порядке. Например, направить письменный запрос в профсоюзную организацию или провести совещание с представителями профсоюза (с ведением протокола). В связи с этим представляется целесообразным совместно разработать порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа по всем случаям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, и закрепить его во избежание разногласий в коллективном договоре.Неисполнение же работодателем обязанности, зафиксированной в коллективном договоре, по учету мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, а также необоснованный отказ работодателя прислушаться к мнению профсоюза, если разногласия не будут урегулированы, дает право работникам учреждений в лице их представителя (профкома) прибегнуть к процедуре коллективного трудового спора (ст.398 ТК РФ).

|  |
| --- |
| **Мнение выборного профсоюзного органа следует расценивать как мотивированное, если в нем приводятся доказательства, на которых оно основано, доводы, по которым профсоюзный орган отвергает те или иные представленные работодателем доказательства, а также правовое обоснование (нормативные правовые акты) изложенных выводов профсоюзного органа.** |

► **Участие профсоюзного комитета в принятии локальных нормативных актов образовательного учреждения, содержащих нормы трудового права**

 В соответствии со ст. 8 ТК РФ работодатель при принятии локальных нормативных актов учреждения, содержащих нормы трудового права, должен учитывать мнение представительного органа работников (профкома).

Таким образом, профком принимает самое непосредственное участие в экспертизе локального акта перед его принятием, имеет возможность усилить его социальную направленность, обеспечить его законность и справедливость. Проект локального нормативного акта профсоюзный комитет на своем заседании тщательно должен изучить, проверить, не противоречит ли его содержание трудовому законодательству, не ухудшает ли он положение работников по сравнению с коллективным договором, соглашением. Нужно помнить, что каждый нижестоящий правовой акт может только улучшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом, но не ухудшать его. Локальный нормативный акт может устанавливать максимальный уровень гарантий, льгот работникам.

**Это важно!**

|  |
| --- |
| В соответствии со ст. 8 ТК РФ **признаются недействительными**:- нормы локальных нормативных актов, если они ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением;- локальные нормативные акты, если они приняты с нарушением порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. |

Если профком не согласен с проектом локального нормативного акта или у него есть предложения по его дополнению или частичному изменению, то свою позицию, решение он должен обосновать, мотивировать. Именно мотивация решения профсоюзного органа может стать предметом дальнейших дополнительных переговоров и консультаций с работодателем.

Отсутствие мотивировки может быть расценено работодателем как уклонение представительного органа работников от согласования позиций, в связи с чем он вправе принять свой вариант локального акта.

Таким образом, профком должен дать развернутое заключение по документу, сформулировать свое мотивированное мнение. Решение профсоюзного комитета принимается в форме постановления, протоколируется. Выписка из протокола направляется работодателю.

*ЗАДАНИЕ: Предложите участникам составить список локальных нормативных актов образовательного учреждения, которые принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.*

***Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ)***

Работодатель направляет проект локального нормативного акта в профсоюзный комитет образовательного учреждения для согласования.

|  |
| --- |
| ***Профком* *направляет работодателю свое мотивированное мнение по проекту в письменной форме (выписка из протокола заседания профкома) не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта* *локального нормативного акта.*** |



Работодатель может согласиться с мнением профкома и внести соответствующие изменения в проект документа.

 Если работодатель не согласен с мнением профкома:

|  |
| --- |
| ***работодатель обязан в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.*** |



Возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

Если работодатель все же принял локальный нормативный акт без внесения в него изменений, предложений профкома, этот документ может быть обжалован в государственную инспекцию труда или в суд. И профсоюзный комитет имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в установленном законом порядке.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) профсоюзного комитета обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке. Суд в соответствии с Конституцией РФ и федеральным законодательством может провести полную всестороннюю и объективную проверку всех обстоятельств дела с учетом позиций и доводов сторон в целях защиты их законных прав и интересов.

 *ЗАДАНИЕ: Поделите участников на 2 группы. Участникам первой группы предложите схематично отразить порядок учета мотивированного мнения профкома при принятии локального нормативного акта.*

*Предложите участникам второй группы, распределив роли, подготовить мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта образовательного учреждения. Предложите использовать приведенные в этом выпуске образцы документов.*

*Проведите презентацию проектных работ. Обсуждение.*

*Проанализируйте, все ли действия администрации и профкома при принятии локальных нормативных актов вашего учреждения соответствуют требованиям законодательства?*

► **Участие выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ)**

Трудовой кодекс предусматривает участие профсоюзного комитета в решении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата (п. 2. ч.1 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3. ч.1 ст.81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5. ч.1 ст.81 ТК РФ);

При рассмотрении вопроса о прекращении трудовых отношений по указанным основаниям профсоюзный комитет должен тщательно проверить соблюдение всех прав и гарантий работников, установленных законом.

Так, расторжение трудового договора по п.2 ч.1 ст. 81 ТК (сокращение численности или штата) допускается при соблюдении следующих условий:

- если имеет место реальное, фактическое сокращение штата работников (факт сокращения численности или штата работников может быть установлен прежде всего на основании приказа руководителя учреждения об изменении штатного расписания);

- если работодатель не может перевести увольняемого работника на другую работу или тот отказывается от предложенной ему работы;

- если увольняемый работник не имеет преимущественного права оставления на работе по сравнению с другими работниками, равными с ним по квалификации;

- если работник уведомлен о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца персонально под расписку;

- если было получено мотивированное мнение выборного профсоюзного органа (если работник является членом профсоюза).

**Следует знать!**

|  |
| --- |
| При принятии решения о сокращении численности или штата работников, которое ведет к расторжению трудовых договоров с работниками в соответствии с сокращением численности или штата **работодатель обязан** в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации **не позднее чем за два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации **может привести к массовому увольнению** работников - **не позднее чем за три месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий. |

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. *Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2006-2008 годы* *определено, что массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.*

При прекращении трудового договора в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, профкому необходимо проверить правильность проведения аттестации, соответствие проведенных процедур установленным требованиям и локальным нормативным актам учреждения, а также правомерность принятия таких актов.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета. Если в аттестационную комиссию не был включен представитель профкома, профком вправе поставить вопрос о неправомерности проведения аттестации.

Увольнение работника по данному основанию будет законным при условии, что работник отказался от перевода на другую работу или работодатель не имел возможности перевести работника с его согласия на другую работу в этом же образовательном учреждении.

 ***Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК РФ)***

Работодатель направляет впрофсоюзный комитет проект приказа, копии документов, являющихся основанием для принятия решения о расторжении трудового договора с работником.

|  |
| --- |
| ***Профком* *направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме (выписка из протокола заседания профкома) не позднее 7 рабочих дней с момента получения***  ***проекта приказа и копий документов.*** |



|  |
| --- |
| Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается. |

Если профсоюзный комитет **дает свое согласие** на расторжение трудового договора, **работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения.**

Если профсоюзный комитет не согласен с решением работодателя о расторжении трудового договора:

|  |
| --- |
| ***Профсоюзный комитет в течение 3-х рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.*** |

****

Если в результате переговоров не достигнуто согласие, работодатель по истечении **десяти рабочих** **дней** со дня направления в профком проекта приказа и копий документов имеет **право принять окончательное решение по своему усмотрению,** которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы профсоюзный комитет права обжаловать увольнение непосредственно в суд. Работодатель также имеет право обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

 Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзного комитета. **В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).**

Коллективный договор может расширить перечень оснований прекращения трудового договора, требующий учета мнения профсоюзного комитета, или установить иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

 *ЗАДАНИЕ: Поделите участников на 2 группы. Участникам первой группы предложите схематично отразить порядок учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя.*

*Предложите участникам второй группы, распределив роли, решить ситуационную задачу.*

*Ситуационная задача: Директор школы направил в профсоюзный комитет обращение о даче мотивированного мнения по вопросу расторжения трудового договора с учителем английского языка Петровой М.И. по п.2 ст.81 ТК РФ по сокращению штатов из-за сокращения учебных часов, приложив проект приказа.*

*Примечание: в школе работают 3 учителя английского языка. Петрова М.И. – имеет первую квалификационную категорию. Иванова А.П. – имеет высшую квалификационную категорию. Шарипова Т.Х. - имеет первую квалификационную категорию и ребенка-инвалида. Предложите использовать приведенные в этом выпуске образцы документов. Проведите презентацию проектной работы 1-й группы. Дайте экспертную оценку действиям участников ролевой игры и подготовленному письменному мотивированному мнению профкома.*

Председатель профкружка: \_\_\_\_\_\_\_\_

**Профсоюза работников народного образования и науки ЧР**

**Первичная Профсоюзная Организация**

**МБДОУ «Детский сад № 95 «Ромашка»**

**ПРОТОКОЛ № 6**

**ЗАСЕДАНИЯ ПРОФКРУЖКА**

**«Правовое поле»**

**«16» февраля 2018г.**

**Тема:**

***Коллективный договор – залог конструктивного, сотрудничества между руководством и членами трудового коллектива.***

**Цели:**

Информировать членов коллектива об их правах и обязанностях.

Достичь понимание значимости коллективного договора.

**Правовая база:**

1. Трудовой Кодекс РФ (3-й раздел)
2. Закон РФ «О коллективных договорах и согласиях» № 176 ФЗ от 24.11.95.
3. Вестник «Коллективный договор как механизм повышения уровня социального – экономического положения работников образовательных учреждений».
4. Материалы газеты «Человек труда» № 16 (927) апрель 2008г.

 **Форма проведения занятия:**

Семинар, дискуссия.

**Вопросы по теме:**

1. О праве включения в коллективный договор обязательств и дополнительных социально – экономических льгот и гарантий с учетом поступивших от работников замечаний и дополнений.
2. Льготы за работу без больничных листов.
3. Гарантии профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
4. Размер надбавок и поощрений за стаж, квалификационную категорию, выполнение дополнительных работ и т.п.
5. Утверждение режима работы и отдыха, участие в педсоветах, родительских собраниях, дополнительные отпуска, деление отпуска и рабочего дня на части.

**Профсоюза работников народного образования и науки ЧР**

Первичная профсоюзная организация

**Первичная Профсоюзная Организация**

**МБДОУ «Детский сад № 95 «Ромашка»**

**ПРОТОКОЛ № 7**

**ЗАСЕДАНИЯ ПРОФКРУЖКА**

**«Правовое поле»**

 **«04» март 2018г.**

**Тема:**

Расчет пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам.

**Цель:**

* ознакомиться с порядком расчета пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам
* способствовать росту правовой грамотности, реализации прав и гарантий членов профсоюза

**Материалы:**

* + Федеральный закон от 24.07.1998г. №125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" в редакции от 29.12.2006г.
	+ Журнал «Главбух» №3, февраль 2007г.
	+ Журнал «Главная книга» №2, 2007г.
	+ Интернет-ресурс.

*Введение.*

В 2007 году пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам выплачиваются по новым правилам. Случаи, сроки и порядок назначения пособий в основном сохранились. А вот размер и порядок расчета пособий существенно изменились.

Итак, вот что стоит знать.

***Максимальный размер пособия.***

С 1 января 2007 г. увеличился максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности за полный календарный месяц с 15 000 руб. (+15% уральские = 17 250 руб.) до 16 125 руб. (+15% уральские = 18 543,75 руб.).

В случае если период временной нетрудоспособности приходится на время до и после 1 января 2007г., за период до 1 января 2007г. пособие рассчитывается исходя из его максимального размера за полный календарный месяц 15 000 руб. (17 250 руб. в РБ), а начиная с 1 января 2007г. - 16 125 руб. (18 543,75 руб. в РБ).

*Средний дневной заработок работника.*

С 1 января 2007 года в состав заработка включаются все выплаты по трудовому договору в пользу работника. Ранее средний заработок включал все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда. Поэтому сегодня, в трудовых договорах необходимо закреплять все выплаты причитающиеся работнику.

С 1 января 2007г. пособия выплачиваются за календарные дни, а не за рабочие.

Теперь средний дневной заработок рассчитывается по формуле:

Общее число календарных дней за 12 месяцев, предшествующих месяцу наступления нетрудоспособности

Сумма заработной платы работника за 12 месяцев, предшествующих месяцу наступления нетрудоспособности

Средний дневной заработок для расчета пособия

 = /

*Расчет пособия.*

Пособия рассчитываются исходя из среднего заработка за последние 12 месяцев, предшествующих началу болезни, декрета. При болезни или беременности учитывается вся сумма среднего заработка.

Непрерывность стажа больше не влияет на размер пособия. Теперь при расчете пособия ***учитывается общий трудовой стаж***. Прерывается ли он, значения не имеет.

*Обратите внимание:* С 1 января 2007 года работники имеют право получать пособия не только по основному месту работы, но и на месте работы по совместительству. При этом сумма пособия, получаемая на работе по совместительству, не зависит от того, сколько денег совместитель получил по основному месту работы.

***Совместителям следует просить у врача несколько больничных листов – для каждого работодателя.***

Теперь размер пособий, которые работодатель должен выплатить работнику, можно рассчитать по формуле:

Количество календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности

Дневное пособие

Размер пособия

 **=** **\***

Размер дневного пособия рассчитывается по формуле:

Количество календарных дней месяца, в котором болел работник

Средний дневной заработок для расчета пособия

Дневное пособие

 **= ( n\* ),** но не более **( 18 543, 75р. / )**

При этом:

- n = 60 % - при страховом стаже работника до 5 лет

- n = 80 % - при страховом стаже работника от 5до 8 лет

- n = 100 % - при страховом стаже работника 8 и более лет

*Обратите внимание:* Получить пособие вы сможете, только если обратитесь за ним в бухгалтерию не позднее чем через шесть месяцев после окончания болезни. Пособие должно быть назначено в течение 10 календарных дней со дня обращения за ним работника. А выплачено в ближайший день, установленный в организации для выдачи заработной платы

***Если стаж работы менее 6 месяцев.***

Пособие по временной нетрудоспособности и по беременности и родам в размере **не более 1 МРОТ** (в настоящее время 1100 руб. **(1265 руб. для РБ)** за полный календарный месяц теперь выплачивается при страховом стаже менее 6 месяцев. Ранее пособие в таком размере выплачивалось, если период фактической работы не превышал 3 месяцев в течение последних 12 календарных месяцев.

Количество календарных дней в месяце нетрудоспособности

Дневное пособие

  **=** 1265 руб. **/**

Если общий стаж работника превышает шесть месяцев, то пособие будет исчисляться с учетом среднего заработка.

***Первые 2 дня нетрудоспособности.***

Работодатель в любом случае оплачивает первые 2 дня нетрудоспособности, поскольку оплате за счет средств работодателя подлежат календарные дни, а не пропущенные работником вследствие заболевания рабочие дни. Так, если начало болезни приходится на выходные дни (суббота, воскресенье), то эти 2 дня теперь оплачивает работнику работодатель, а с третьего дня оплата производится за счет средств ФСС РФ. Раньше эти дни никем не оплачивались.

Часть пособия за первые 2 дня, оплачиваемая работодателем, определяется по формуле:

Часть пособия оплачиваемая работодателем

2 календарных дня

Дневное пособие

 **= \***

***Порядок расчета пособия по беременности и родам.***

Размер выплаты пособия по беременности и родам составляет 100 % заработка работника (если стаж работы более 6 месяцев). Однако эта сумма ограничена максимумом - 16 125 руб. (18 543,75 руб. в РБ). Но если работник трудится в нескольких учреждениях, получить пособие он может в каждом учреждении – и у каждого работодателя по максимуму. Для этого, как уже говорилось ранее, необходим листок нетрудоспособности для каждого работодателя.

***Оплата больничного при увольнении.***

Больничный подлежит оплате и в том случае, если заболевание наступило в течение 30 календарных дней после увольнения работника, причем независимо от причины увольнения. Размер выплаты рассчитывается исходя из 60% его среднего заработка. Чтобы получить пособие, бывший работник должен обратиться в свою прежнюю организацию с оригиналом больничного листа.

***Налог с пособия.***

Вся сумма пособия по временной нетрудоспособности независимо от источника выплаты облагается НДФЛ (13%).

В то же время сумма пособия по беременности и родам НДФЛ не облагается.

Сумма пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, не превышающая 18 543,75 руб., не облагается:

- единым социальным налогом;

- взносами на обязательное пенсионное страхование;

- взносами на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

***Рассмотрим примеры:***

1. Иванов, учитель общеобразовательной школы, проболел с 5 по 11 марта 2007 года включительно (всего семь календарных дней). В школе он работает 3 года. До этого Иванов работал в другой школе 5 лет, после увольнения, из которой 6 месяцев искал работу. Таким образом, страховой стаж Иванова – 8 лет.

Следовательно, Иванову полагается пособие **в размере 80 % заработка**. При этом перерыв в работе в несколько месяцев с 2007 года в расчет уже не принимается.

1. Продолжим. Общий заработок Иванова за 2006 год составил 120 330 руб. В 2006 году 365 календарных дней. Прошлый год Иванов отработал полностью.

Среднедневной заработок рассчитывается так:

**120 330 руб. / 365 дн. \* 80% = 263, 73 руб.**

Теперь сравним с максимумом. Максимальный размер дневного пособия в марте 2007 года. составит:

**18 543,75 руб. / 31 дн. = 598,18 руб.,**

где 31 – число календарных дней в марте.

Таким образом, Иванову полагается пособие исходя из его заработка (263,73 руб. меньше 598,18 руб.). Сумма по больничному составит:

**263,73 руб. \* 7 дн. = 1846,11 руб.**

1. Петрова, учитель общеобразовательной школы, находилась на больничном листе с 15 по 30 января 2007 года (16 календарных дней). Петрова устроилась на работу в октябре 2006 года, до этого нигде не работала. Таким образом, общий стаж работы составляет менее 6 месяцев.

Среднедневной заработок рассчитывается так:

**1265 руб. / 31 дн. = 40,8 руб.,**

где 1265 руб. МРОТ для расчета пособий в РБ.

Сумма по больничному составит:

**40,8 руб. \* 16 дн. = 652,8 руб.**

1. Сидорова работает в школе с сентября 2004 года. В январе 2007 года она уходит в отпуск по беременности и родам. Сидорова предъявила в бухгалтерию больничный лист на срок 140 дней с 16 января по 4 июня 2007 года включительно.

Расчетным периодом будет 2006 год. Продолжительность года – 365 календарных дней. Заработок Сидоровой за прошлый год составил 133 200 руб.

Среднедневной заработок будет равен:

**133 200 руб. / 365 дн. = 364,93 руб**.

После этого рассчитывается максимальный размер пособия по месяцам, приходящимся по месяцам, приходящимся на отпуск по беременности и родам:

- в январе 2007 – 598,18 руб. (18543,75 руб. / 31 дн.)

- в феврале 2007 – 662,27 руб. (18543,75 руб. / 28 дн.)

- в марте 2007 – 598,18 руб. (18543,75 руб. / 31 дн.)

- в апреле 2007 – 618,12 руб. (18543,75 руб. / 30 дн.)

- в мае 2007 – 598,18 руб. (18543,75 руб. / 31 дн.)

- в июне 2007 – 618,12 руб. (18543,75 руб. / 30 дн.)

Среднедневной заработок Сидоровой не превышает максимального размера пособия во время всего отпуска по беременности и родам. Следовательно, учреждение выплатило ей пособие исходя из ее заработка. Его сумма составила:

**364,93 руб. \* 140 дн. = 51 090,2 руб.**

Председатель профкружка:

Профсоюза работников народного образования и науки ЧР

Первичная профсоюзная организация

МБДОУ «Детский сад № 95 «Ромашка»

ПРОТОКОЛ № 8

ЗАСЕДАНИЯ ПРОФКРУЖКА

«16» апрель 2018г.

**Тема:** Как получить досрочную трудовую пенсию.

**Цель:**

* ознакомиться с порядком предоставления педагогическим работникам досрочной трудовой пенсии по старости
* ознакомиться с действующим пенсионным законодательством
* научиться использовать свои права при обращении в пенсионные и судебные органы
* способствовать росту правовых знаний членов профсоюза

**Материалы:**

* Федеральный закон «О трудовых пенсиях в РФ» от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ
* Постановление Правительства от 29.10.2002 г. № 781
* Постановление СМ СССР от 17.12.1959 г. № 1397
* Информационный бюллетень № 27/1, март 2004 г. «Порядок досрочного назначения трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью»
* Информационный бюллетень № 13, октябрь 2006г. «Назначение досрочной трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью»
* Информационный бюллетень № 23, февраль 2008 г. «Назначение досрочной трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью»
* Судебная практика

**Оборудование:**

* + - доска, бумага, фломастеры
		- копии трудовых книжек участников кружка

**Методы работы:**

работа в группах: беседа, аналитическая работа, обмен опытом

индивидуальные консультации

*В*

**ведение.** Вопрос назначения досрочной трудовой пенсии по старости, или, как еще ее называют, пенсии за выслугу лет, педагогическим работникам поднимается и обсуждается практически на всех семинарах работников образования с участием специалистов Башкирского рескома Профсоюза. Многие работники приходят в правовой отдел рескома Профсоюза, в райкомы, горкомы Профсоюза за консультацией и помощью в оформлении досрочной трудовой пенсии по старости.

В марте 2008 года участники слета руководителей профсоюзных кружков образовательных учреждений Республики Башкортостан назвали темы профсоюзных кружков, в которых сегодня наиболее заинтересованы работники образования. Одним из самых востребованных оказался вопрос назначения досрочной трудовой пенсии по старости педагогическим работникам: порядок обращения в пенсионные органы, порядок обжалования решений пенсионных органов, справочная информация по действующему пенсионному законодательству в области назначения досрочной пенсии и др.

Предлагаемый Вашему вниманию план профсоюзного кружка отчасти должен помочь ответить на эти вопросы, что в итоге поможет членам отстоять свои пенсионные права.

*О*

**бращение.** Любая пенсия, будь то пенсия по случаю потери кормильца или пенсия по старости, назначается только после обращения человека в соответствующий пенсионный орган (далее УПФ) по месту жительства. Досрочная трудовая пенсия по старости лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность, также носит заявительный характер, т.е. нужно заявление.

Перечень документов, необходимых для установления досрочной трудовой пенсии по старости утвержден п. 2 и п. 5 совместного постановления Министерства труда и социального развития РФ и Пенсионного фонда РФ от 27.02.2002 г. № 16/19па (прилож. 1).

В соответствии с данным постановлением будут необходимы:

* заявление
* документы, подтверждающие стаж на соответствующих видах работ, а именно: трудовая книжка, справка о трудовой деятельности из каждого учреждения, в котором работник работал (в случае необходимости)
* документ, удостоверяющий личность, возраст, место жительства, принадлежность к гражданству, т.е. паспорт

Орган, осуществляющий пенсионное обеспечение, вправе проверять в соответствующих случаях обоснованность выдачи указанных документов.

 Специалисты УПФ в подтверждение права на пенсию требуют от заявителя только подлинные документы, в том числе и трудовую книжку, вынуждая руководителей учреждений образования нарушать трудовое законодательство, в соответствии с которым трудовая книжка постоянно хранится у работодателя и выдается работнику только после прекращения с ним трудовых отношений.

В связи с этим работодателю и работнику необходимо знать п. 13 Постановления Минтруда России и ПФР от 27.02.2002 г. № 16/19па, который гласит, что право на трудовую пенсию подтверждается подлинными документами, **за исключением трудовой книжки.** Поэтому работнику выдается копия трудовой книжки**.**

|  |
| --- |
| **Обратите внимание:** работодатель обязан по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня его подачи выдать работнику копию трудовой книжки или заверенную в установленном порядке выписку из трудовой книжки (ст.62 ТК РФ, п. 7 постановления Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей"). |

Копия трудовой книжки заверяется записью. Приводим образец записи:

 *Верно.*

 *Заведующая муниципальным дошкольным образовательным учреждением детский сад «Звездочка» с. Калиновка Русакова Н.Г.*

 *Русакова (подпись)*

 *01.07.2008 (дата выдачи копии)*

Подпись должностного лица, заверившего копию, заверяется печатью учреждения.

**Полезный совет руководителю кружка.** Нередко УПФ при оформлении досрочной трудовой пенсии по старости требует и другие документы, которые не перечислены в постановлении от 27.02.2002 г. №16/19па. Поэтому большую помощь в проведении профсоюзного кружка оказал бы педагогический работник, который недавно оформил досрочную трудовую пенсию по старости и смог бы поделиться информацией и опытом в оформлении досрочной трудовой пенсии по старости со своими коллегами.

 Рекомендуем пригласить такого человека, который прошел весь путь при оформлении пенсии от подачи заявления до обжалования решения УПФ в судебном порядке. Таким образом, он станет участником профсоюзного кружка и усилит его практическую направленность.

*С*

**роки и порядок обращения за пенсией.**

В соответствии с п. 15 постановления Министерства труда и социального развития РФ и Пенсионного фонда РФ от 27 февраля 2002 г. № 17/19пб пенсия назначается со дня обращения за ней (приложение 2). Днем обращения за назначением пенсии считается день приема УПФ заявления со всеми необходимыми документами.

Педагогические работники могут обращаться за назначением пенсии в любое время после возникновения права на нее, без ограничения каким-либо сроком. Разумеется, не стоит тянуть время, если наступило право на досрочную трудовую пенсию по старости, потому что пенсию будут назначать с момента письменного обращения.

При приеме заявления о назначении пенсии вместе с необходимыми документами УПФ регистрирует заявление гражданина и выдает расписку-уведомление, **в которой указывается дата приема заявления**, перечень недостающих документов, если их нет, и сроки их предоставления.

Документы можно предоставить как лично, так и почтой.

**Обратите внимание:** При направлении заявления и всех необходимых документов по почте днем обращения за пенсией считается дата, указанная на почтовом штемпеле организации федеральной почтовой связи по месту отправления документов.

В этом случае расписка-уведомление направляется в адрес заявителя в таком же порядке, т.е. по почте, либо выдается ему на руки.

Если приложены не все необходимые документы, заявитель вправе представить недостающие документы, которые отмечаются УПФ в расписке-уведомлении. Документы необходимо представить в течение трех месяцев.

**Полезный совет руководителю кружка:** в этой части профсоюзного кружка советуем подсчитать педагогический стаж каждого участника кружка и определить точную дату обращения за назначением досрочной трудовой пенсии по старости.

При этом следует подсчитывать только педагогический стаж, который безусловно будет засчитан. Оспариваемые периоды будут подсчитываться и прибавляться к педагогическому стажу в следующей части кружка.

*Р*

**езультат обращения.**

УПФ, рассмотрев представленные документы, своим решением либо назначает досрочную трудовую пенсию по старости, либо отказывает в ее назначении. В случае отказа в удовлетворении заявления УПФ не позднее чем через пять дней со дня вынесения соответствующего решения извещает об этом заявителя с указанием причин отказа и порядка обжалования вынесенного решения и одновременно возвращает все документы.

Очень часто УПФ отказывает в назначении досрочной трудовой пенсии по старости чисто по формальным признакам: пропущено слово в наименовании должности, неправильно поименована должность или учреждение, в трудовой книжке нет печати учреждения и т.д. Поэтому эти моменты должны быть внимательно Вами рассмотрены.

Кроме того, УПФ руководствуется только тем законодательством, которое действует на момент вынесения решения, а не законами и нормативными актами, которые действовали в те или иные периоды работы заявителя.

А порой УПФ нарушает законодательство, например, в определении тождественности должностей и учреждений. То есть отказ УПФ – это не окончательный вердикт.

В случаях, когда отказ УПФ Вас не убеждает, необходимо отстаивать свои пенсионные права и выразить свое несогласие с решением УПФ путем обращения в вышестоящий орган Пенсионного фонда Российской Федерации (по отношению к органу, вынесшему соответствующее решение), либо сразу в суд по месту жительства.

*С*

**порные моменты.**

Юристами Профсоюза наработана обширная судебная практика по оспариванию решений УПФ. В приведенной ниже таблице представлен перечень\* тех условий и периодов деятельности, которые, как правило, служат основанием для отказа в назначении досрочной трудовой пенсии по старости, но могут быть обжалованы и в судебном порядке засчитываются в стаж, дающий право на пенсию.

\* Представленный перечень не является исчерпывающим, т.е. в каждом конкретном случае необходимо отдельное рассмотрение вопроса.

**Обратите внимание:** В стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости засчитывается и работа по совместительству. Например, если работа по основной должности «педагог-психолог» в средней школе не входит в стаж, то работа по совместительству (совмещению) в должности «учитель» в стаж включаться будет. Очень часто УПФ просто не обращают внимания на работу по совместительству и выносят отрицательное решение.

**Полезный совет руководителю кружка:** на данном этапе профсоюзного кружка можно, опираясь на вышеуказанную таблицу, выяснить, у кого из участников кружка есть периоды работы, которые наряду с безусловным фактом также должны быть включены в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости.

Далее необходимо подсчитать количество трудового стажа в оспариваемых периодах и прибавить его к педагогическому стажу. Таким образом, дата обращения за назначением досрочной трудовой пенсией по старости станет более ранней.

*О*

**бжалование**.

Любое решение УПФ можно обжаловать в вышестоящий орган Пенсионного фонда. **Однако, как показывает практика, вышестоящий орган чаще всего оставляет решения территориальных УПФ без изменения, т.е. поддерживает отказ.**

**Единственным верным решением, в случае, когда необходимо защитить свои пенсионные права, является обращение в суд. Что для этого необходимо?**

1. Получить письменное решение об отказе в назначении пенсии от УПФ.
2. Получить консультацию председателя территориальной организации Профсоюза или специалистов Башкирского рескома Профсоюза о правомерности отказа в назначении пенсии.
3. Собрать необходимые доказательства работы в суд (тарификационные списки, приказы по учреждению, расчетные листы и др.).
4. Составить грамотное, аргументированное исковое заявление в 3-х экземплярах.
5. В исключительных случаях заручиться поддержкой свидетелей.
6. Оплатить госпошлину (сегодня это100 рублей).
7. Подать иск и представить доказательства в районный (городской) суд по месту жительства.

**Обратите внимание:** Решение УПФ необходимо обжаловать в суд не позднее трех месяцев со дня вынесения им решения об отказе в назначении Вам досрочной трудовой пенсии по старости.

**Что необходимо знать работающим пенсионерам**

**о перерасчете размера пенсии!**

В соответствии с Федеральным Законом от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» размер пенсии состоит из базовой части (часть пенсии, гарантированная государством, установленная в твердом размере), страховой части (часть пенсии, зависящая от суммы уплаченных работодателем страховых взносов за работника) и накопительной части (часть пенсии, выделенная из страховой части граждан 1967 года рождения и моложе).

Хотим обратить Ваше внимание еще на один момент. Граждане, получающие трудовую пенсию по старости, в том числе **досрочную (по выслуге лет)** и находящиеся в трудовых отношениях, имеют право на перерасчет размера пенсии по их заявлению через 12 календарных месяцев после проведения предыдущего перерасчета или после назначения трудовой пенсии по старости. По незнанию многие педагогические работники не пользуются этим правом.

Поэтому с заявлением о перерасчете пенсии учителям, воспитателям, осуществлявшим трудовую деятельность, рекомендуем обратиться в пенсионную службу по месту жительства либо направить заявление по почте.

Работники, которые своевременно, т.е. после истечения 12 месяцев со дня назначения (перерасчета) пенсии, не представляли заявления о перерасчете страховой части пенсии, могут обратиться в пенсионную службу в любое время. При этом перерасчет пенсии должен быть осуществлен с учетом страховых взносов за те периоды трудовой деятельности, перерасчет по которым ранее не производился.

Для написания заявления о перерасчете страховой части трудовой пенсии достаточно иметь при себе паспорт и свидетельство государственного пенсионного страхования. Бланк заявления Вам выдадут в отделении пенсионного фонда по месту жительства.

**Приложение 1**

Приложение к Постановлению Минтруда России

и Пенсионного фонда Российской Федерации

от 27 февраля 2002 г. N 16/19па

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ,**

**НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ПЕНСИИ**

**И ПЕНСИИ ПО ГОСУДАРСТВЕННОМУ ПЕНСИОННОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ**

**В СООТВЕТСТВИИ С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ЗАКОНАМИ "О ТРУДОВЫХ**

**ПЕНСИЯХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" И "О ГОСУДАРСТВЕННОМ**

**ПЕНСИОННОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"**

(извлечение)

1. Настоящий Перечень определяет документы, необходимые для установления трудовой пенсии и пенсии по государственному пенсионному обеспечению (кроме пенсии за выслугу лет федеральным государственным служащим) в соответствии с Федеральными законами "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

2. К заявлению гражданина, обратившегося за назначением трудовой пенсии по старости, должны быть приложены документы:

удостоверяющие личность, возраст, место жительства, принадлежность к гражданству;

о страховом стаже, правила подсчета и подтверждения которого устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

о среднемесячном заработке за 2000 - 2001 годы или 60 месяцев подряд до 1 января 2002 г. в течение трудовой деятельности.

Кроме того, в необходимых случаях прилагаются документы:

о месте пребывания или фактического проживания на территории Российской Федерации;

об изменении фамилии, имени, отчества;

5. К заявлению гражданина, обратившегося за назначением трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Закона от 17.12.2001 (досрочной трудовой пенсии по старости, п.10 ст.28 Закона), в необходимых случаях, в дополнение к документам, предусмотренным в пункте 1 настоящего Перечня, должны быть приложены документы:

подтверждающие стаж на соответствующих видах работ (пункт 1 статьи 27 и подпункты 7 - 13 пункта 1 статьи 28 Закона от 17.12.2001);

13. В подтверждение права на трудовую пенсию принимаются подлинные документы о страховом стаже (**за исключением трудовой книжки**) и среднемесячном заработке и подлинники или копии других документов, предусмотренных настоящим Перечнем, содержащие достоверные сведения и выданные компетентными органами или должностными лицами.

В предусмотренных законодательством Российской Федерации случаях указанные документы должны быть выданы на бланках установленного образца.

15. В качестве документа, подтверждающего личность, возраст и гражданство лица, которому устанавливается пенсия, предъявляется паспорт этого лица.

В качестве документа, подтверждающего место жительства гражданина, обратившегося за пенсией, предъявляется паспорт (свидетельство о регистрации по месту жительства на территории Российской Федерации, выданное органами регистрационного учета Российской Федерации).

29. В качестве документов, подтверждающих изменение фамилии, имени, отчества, предъявляются: свидетельство о браке, свидетельство о перемене имени, свидетельство о расторжении брака, копия записи акта гражданского состояния, справки компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств.

**Приложение 2**

Приложение к Постановлению Минтруда России

и Пенсионного фонда Российской Федерации

от 27 февраля 2002 г. N 17/19пб

**ПРАВИЛА**

**ОБРАЩЕНИЯ ЗА ПЕНСИЕЙ, НАЗНАЧЕНИЯ ПЕНСИИ**

**И ПЕРЕРАСЧЕТА РАЗМЕРА ПЕНСИИ, ПЕРЕХОДА С ОДНОЙ**

**ПЕНСИИ НА ДРУГУЮ В СООТВЕТСТВИИ С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ**

**ЗАКОНАМИ "О ТРУДОВЫХ ПЕНСИЯХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"**

**И "О ГОСУДАРСТВЕННОМ ПЕНСИОННОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ**

**В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"**

(Извлечение)

6. Граждане подают заявление о назначении пенсии в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации по месту жительства.

…

7. Граждане могут обращаться за пенсией в любое время после возникновения права на нее, без ограничения каким-либо сроком, путем подачи соответствующего заявления непосредственно либо через представителя.

11. При приеме заявления об установлении пенсии и необходимых документов территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации:

проверяет правильность оформления заявления и соответствие изложенных в нем сведений документу, удостоверяющему личность, и иным представленным документам;

сличает подлинники представленных документов с их копиями, фиксирует выявленные расхождения;

регистрирует заявления граждан и выдает расписку-уведомление, в которой указывается дата приема заявления, перечень недостающих документов и сроки их представления;

истребует от юридических и физических лиц документы, необходимые для назначения пенсии, перерасчета размера пенсии, перевода с одной пенсии на другую и выплаты пенсии;

оформляет выписку из индивидуального лицевого счета застрахованного лица на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного пенсионного страхования.

12. При рассмотрении документов, представленных для установления пенсии, территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации:

дает оценку содержащимся в них сведениям, их соответствия данным индивидуального (персонифицированного) учета, а также правильности оформления документов;

проверяет в необходимых случаях обоснованность их выдачи и соответствие сведениям, содержащимся в индивидуальном лицевом счете застрахованного лица;

принимает меры по фактам представления документов, содержащих недостоверные сведения;

принимает решения и распоряжения об установлении пенсии либо об отказе в ее установлении на основании совокупности представленных документов;

приостанавливает или прекращает выплату пенсии в установленных законом случаях.

15. Пенсия назначается со дня обращения за ней…

Днем обращения за назначением пенсии считается день приема территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации заявления со всеми необходимыми документами.

При направлении заявления и всех необходимых документов по почте днем обращения за пенсией считается дата, указанная на почтовом штемпеле организации федеральной почтовой связи по месту отправления данного заявления.

Дата приема заявления регистрируется в журнале регистрации заявлений и решений территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации.

16. Факт и дата приема заявления и необходимых документов от гражданина, обращающегося за пенсией, подтверждается распиской-уведомлением, выдаваемой территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации.

В том случае, если заявление и необходимые документы поступили по почте, расписка-уведомление направляется в адрес заявителя в таком же порядке либо выдается ему на руки.

17. В том случае, когда к заявлению о назначении пенсии приложены не все необходимые документы или в данных индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного пенсионного страхования отсутствуют необходимые для назначения пенсии сведения, гражданин вправе представить на основании разъяснения территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации недостающие документы, в том числе и уточняющие эти сведения.

Если такие документы будут представлены не позднее чем через три месяца со дня получения соответствующего разъяснения территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации, днем обращения за пенсией считается день приема заявления территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации или дата, указанная на почтовом штемпеле организации федеральной почтовой связи по месту отправления заявления (Закон от 17.12.2001).

Список недостающих для назначения пенсии документов и сведений индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного пенсионного страхования определяется территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации и отмечается в расписке-уведомлении, указанной в пункте 16 настоящих Правил.

23. По результатам рассмотрения заявления гражданина, обратившегося за назначением пенсии, переводом с одной пенсии на другую, территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации производит расчет размера пенсии и выносит соответствующее решение.

В случае отказа в удовлетворении заявления гражданина территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации не позднее чем через пять дней со дня вынесения соответствующего решения извещает об этом заявителя с указанием причин отказа и порядка обжалования вынесенного решения и одновременно возвращает все документы.

26. В случае несогласия гражданина, обратившегося за пенсией, с решением, вынесенным территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации, по его заявлению данное решение может быть обжаловано в вышестоящий орган Пенсионного фонда Российской Федерации (по отношению к органу, вынесшему соответствующее решение), который принимает решение по существу вопроса, обязательное для исполнения соответствующим территориальным органом.

Кроме того, решение как территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации, так и вышестоящего органа Пенсионного фонда Российской Федерации (по отношению к органу, вынесшему соответствующее решение) может быть обжаловано гражданином в суде.

**Профсоюза работников народного образования и науки ЧР**

Первичная профсоюзная организация

**Первичная Профсоюзная Организация**

**МБДОУ «Детский сад № 95 «Ромашка»**

**ПРОТОКОЛ № 9**

**ЗАСЕДАНИЯ ПРОФКРУЖКА**

 **«27» май 2018г.**

**ТЕМА ЗАНЯТИЯ: «Отпуска работников образовательных учреждений». ».**

Присутствовало на заседании кружка: 15 человек.

**Цели занятия**: Познакомиться с понятием соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (статья 37).

 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Оплачиваемый ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях:

* временной нетрудоспособности работника;
* исполнения работником во время ежегодного отпуска государственных обязанностей;
* в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.Оплачиваемый отпуск переносится на другой срок: в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска;
* в случае, если работник не был предупрежден о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд,  работникам до 18 лет, занятым в работе с вредными условиями труда.

 *Вопрос:* Обязан ли работодатель предоставить отпуск без сохранения заработной платы (14 календарных дней) женщине, которая одна воспитывает ребёнка в возрасте до четырнадцати лет?

 *Ответ:* Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Председатель профкружка: \_\_\_\_\_\_