

«Защита профсоюзным комитетом прав пострадавших при несчастных случаях»

Несчастный случай квалифицируется как несчастный случай на **производстве**, если он произошел с работниками образовательного учреждения **при следующих обстоятельствах**:

- при выполнении трудовых обязанностей на своем рабочем месте или во время командировки;
- в пути следования на работу или с работы на транспорте, предоставленном учреждением, или на личном транспорте, при условии наличия договора с руководителем об использовании для этих целей личного транспорта;
- на территории учреждения или в ином месте, где он должен выполнять свои трудовые обязанности по заданию администрации;
- во время проведения общественных работ (субботника);
- в рабочее время при следовании между объектами обслуживания;
- при выполнении работ в выходные и праздничные дни, при сверхурочной работе при наличии соответствующих приказов, распоряжений руководителя на работу в это время;
- во время установленных перерывов (технологических, отдыха и т.д.);
- во время выполнения работ на условиях совместительства;

В соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ – **работодатель обязан обеспечить расследование несчастных случаев** на производстве.

В соответствии статей **229, 370** Трудового кодекса РФ первичные профсоюзные организации направляют в комиссию по расследованию несчастного случая на производстве своего представителя - **уполномоченного по охране труда**.

Участие представителя профкома в процедуре расследования несчастных случаев на производстве является одной из важнейших обязательных **для защиты интересов пострадавших** в части возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью (материального и морального), для последующей медицинской, социальной и профессиональной реабилитации.

Профком обязан контролировать правильность и объективность расследования каждого несчастного случая, участвовать в определении вины пострадавшего и не допускать их сокрытия.



ЭТО ВАЖНО!

Прочтите Внимательно Этот Текст!

«Совмещение и совместительство»

Совмещение и совместительство – определения настолько разные, что отличить их друг с друга достаточно легко. Однако на практике все же возникает путаница.

В соответствии со ст.60.1 Трудового кодекса РФ **совместительство - это вторая работа с занятием штатной должности**, при которой оформляется второй трудовой договор, издается второй приказ о приеме на работу, предоставляется второй отпуск, ведется табель учета рабочего времени, по желанию работника вносится запись в трудовую книжку о работе по совместительству.

В соответствии со ст.60.2 Трудового кодекса РФ **совмещение - это выполнение работником с его письменного согласия дополнительной работы** наряду с работой, определенной трудовым договором по основной работе или по работе по совместительству, в течение установленной продолжительности рабочего дня, за дополнительную оплату (ст.151 Трудового кодекса РФ). Таким образом, если совместительство - это вторая работа, то совмещение - это не отдельная работа, а лишь дополнительная совмещение может быть только при наличии основной работы. Совмещение, как отдельный вид деятельности не существует.

	Совместительство	Совмещение
Оформление	Приказ о приеме на работу; трудовой договор	Приказ о совмещении; дополнительное соглашение к трудовому договору
Занятость рабочего времени	За пределами установленной продолжительности рабочего времени	В рамках установленного рабочего времени по основной работе
Табель учета рабочего времени	Ведется дополнительный учет рабочего времени по совместительству (2 строка)	Учет рабочего времени ведется только по основному месту работы
Оплата	Заработная плата согласно Положению об оплате труда, доведение до МЗП	Доплата, размер которой определяется сторонами
Отпуск	Предоставляется очередной ежегодный оплачиваемый отпуск	Отдельного отпуска за выполнение дополнительных обязанностей не предоставляется
Прекращение	Приказ о расторжении трудового договора	Приказ о снятии доплаты за совмещение в связи с прекращением выполнения дополнительных обязанностей
Правовое обоснование	ст.60.1, 282-288 Трудового кодекса РФ	ст.60.2, 151 Трудового кодекса РФ



ЭТО ВАЖНО!

Прочтите Внимательно Этот Текст!

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ВЫХОДНЫЕ ДНИ ДЛЯ УХОДА ЗА ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ

В соответствии со **статьей 262** Трудового кодекса Российской Федерации Правительством Российской Федерации принято **постановление** Правительства РФ от 13 октября 2014 г. N 1048, утвердившее **Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами**.
Одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляются по его заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, оформляемых приказом (распоряжением) работодателя.

Для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней родитель (опекун, попечитель) представляет следующие документы либо их копии (справка, указанная в **подпункте "г"** настоящего пункта, представляется в оригинале):

- а) **справка**, подтверждающая факт установления инвалидности, выданная бюро (главным бюро, Федеральным бюро) медико-социальной экспертизы;
- б) документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида;
- в) свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка либо документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом;
- г) справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично, либо справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней. Такая справка не требуется в случаях, указанных в **пункте 5** настоящих Правил.

Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни

Дополнительные оплачиваемые выходные дни **не предоставляются родителю** (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце родителем (опекуном, попечителем) в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются ему в этом же календарном месяце (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявления листка нетрудоспособности).

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся



ЭТО ВАЖНО!

Прочитайте Внимательно Этот Текст!

АТТЕСТАЦИЯ В ЦЕЛЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ

Важное в аттестации педагогических работников:

- ✓ Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.
- ✓ По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.
- ✓ Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет.
- ✓ Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

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

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

Не может быть отказано в приеме заявления:

- ✓ несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым КХ;
- ✓ истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления;
- ✓ нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- ✓ незначительной продолжительности работы в организации.

Первая квалификационная категория устанавливается на основе:

стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;
выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;
личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

Высшая квалификационная категория устанавливается на основе:

достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;
выявления и развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;
личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, **в том числе экспериментальной и инновационной**;
активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.



ЭТО ВАЖНО!

Прочтите Внимательно Этот Текст!