



СТАРОМИНСКАЯ РАЙОННАЯ ТЕРРИТОРИ-
АЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РА-
БОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

**МЕТОДИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОФСОЮЗНОГО КРУЖКА**

Блиц - турнир на тему :

**«Порядок предоставления
ежегодных оплачиваемых
отпусков»**



Ст. Староминская
2016 г



Цель:

- научиться использовать свои права;
- способствовать росту правового самосознания, информированности членов профсоюза в вопросах регулирования социально-трудовых отношений;
- проанализировать уровень усвоения статей Трудового кодекса РФ членами кружка.

Правовая база:

- Трудовой кодекс РФ;
- письма Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1 и от 08.06.2007 N 1921-6.

Форма проведения: блиц – турнир.

Оборудование и оснащение:

- ноутбук, экран;
- музыкальное оформление;
- раздаточный материал (буклет-инструкция «Как эмоционально и психологически отдохнуть в отпуске?»)

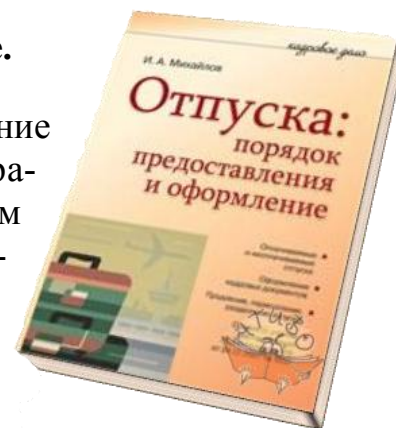
Ход занятия:**Руководитель кружка:**

Ура! Наконец-то свершилось!
Заброшены в угол дела,
И всё вдруг вокруг изменилось,
И хочется сердцу тепла!
Тепла, тишины и покоя,
И южных волшебных ночей,
Загара, морского прибоя,
И солнечных летних лучей!
Да здравствует отпуск желанный,
Пакуйте же сумки скорей!
С настроем лихим, чемоданным
Летите за девять морей!



Как вы уже догадались, разговор у нас пойдёт об отпуске.

Отпуск – это непрерывный ежегодный отдых в течение установленного количества дней, который предоставляется работникам для отдыха и восстановления сил с сохранением средней заработной платы. На практике постоянно возникают вопросы, связанные с применением действующего законодательства об отпусках, поэтому мы ещё раз обращаемся к этой теме.



Ежегодно начиная с мая и до октября у кадровиков горячая пора - большинство работников стараются отдохнуть летом. Нормы Трудового кодекса, регулирующие



предоставление отпусков, не менялись с 2008 г. Вроде все уже отработано до автоматизма - график, уведомление, приказ... Тем не менее, по данным ГИТ, при проведении проверочных мероприятий по-прежнему обнаруживаются нарушения в области отпусков. Профсоюзные активисты всегда стоят на защите социально-экономических прав наших работников. Сегодня, играя, вспомним основные моменты предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и обратим

внимание на наиболее часто допускаемые ошибки.

Для того чтобы быть убедительным во время выступления, привлечь внимание к излагаемому вопросу, четко произносить то, что вы хотите сказать, профсоюзному активисту и просто равнодушному человеку необходимо знать или вспомнить некоторые приемы общения. От нашего самочувствия, внешнего вида, молниеносного знаний ТК РФ зависит и профессиональная деятельность, и влияние, и авторитет в коллективе, поэтому я предлагаю провести блиц-турнир на заданную тему и всегда волнующую наших работников. Наша игра нам поможет быстро ориентироваться во всех вопросах трудового законодательства, регламентирующего предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков.



ПРОФСОЗНЫЕ АКТИВИСТЫ ДЕЛЯТСЯ НА 2 КОМАНДЫ, ВЫБИРАЮТСЯ КАПИТАНЫ

Командам даётся несколько минут – ответ капитана – на слайде правильный ответ – выдаётся жетон (приложение 1).

1-2 СЛАЙДЫ

ВОПРОС: В соответствии со ст. 107 ТК РФ назовите виды времени отдыха.

ОТВЕТ: (появляется на экране)

- Перерывы в течении рабочего дня (смены);
- Ежедневный (междусменный) отдых;
- Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- Нерабочие праздничные дни;
- Отпуска.



3-4 СЛАЙДЫ

ВОПРОС: Какие отпуска относятся к ежегодным оплачиваемым отпускам?

ОТВЕТ: ВИДЫ ОТПУСКОВ

- **Основной отпуск** ст.114, 115 ТК РФ - продолжительность не менее 28 календарных дней.
 - **Основной удлиненный отпуск** ст. 334 ТК РФ -продолжительность от 42 до 56 календарных дней.
- **Дополнительный отпуск ст. 116 ТК РФ:**
 - работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. ст. 117 ТК РФ;
 - - работникам с ненормированным рабочим днём ст. 119 ТК.

6-7 СЛАЙДЫ



8-9 СЛАЙДЫ

ВОПРОС: Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- всем работникам организации,
- работающих по совместительству,
- сезонным работникам,
- лицам, с которыми заключен срочный трудовой договор на срок до двух месяцев,
- надомникам,
- который работает в организации по гражданско-правовому договору (подряда или оказания услуг).

ОТВЕТ: Право на отпуск при заключении трудового договора возникает независимо от типа работодателя (юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, физическое лицо), степени занятости работника (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (по месту нахождения работодателя или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.



Следует помнить, что отпуск не предоставляется работнику, который работает в организации по гражданско-правовому договору (подряда или оказания услуг), например, выполняет монтажные работы, оказывает юридические услуги, занимается ведением бухгалтерского учета (ч. 8 ст. 11 ТК РФ).

Таким образом, **ежегодный оплачиваемый отпуск** предоставляется всем работникам организации, включая работающих по совместительству (ч. 2 ст. 287 ТК РФ), сезонным работникам (ст. 295 ТК РФ), лицам, с которыми заключен срочный трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 291 ТК РФ), и надомникам (ч. 4 ст. 310 ТК РФ).

10-11 СЛАЙДЫ

ВОПРОС: В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно:

- отпуск предоставляется за каждый календарный год;
- за каждый их рабочий год.

ОТВЕТ: В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Нередко работники кадровых служб и бухгалтеры полагают, что отпуск предоставляется за каждый календарный год, однако это неверно, поскольку исходя из смысла ч. 3 ст. 124 ТК РФ отпуск предоставляется ра-

ботникам за каждый их рабочий год. Это также косвенно подтверждается письмами Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1 и от 08.06.2007 N 1921-6.

Следовательно, началом периода, за который работнику предоставляется отпуск, будет не 1 января, а день поступления на работу.

Например, работник принят на работу 16 марта 2010 г., соответственно, отпуск ему предоставляется за рабочий год с 16 марта 2010 г. по 15 марта 2011 г. При этом право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 2 ст. 122 ТК РФ). Иными словами, он вправе пойти в отпуск с 16 сентября 2010 г.



12-13 СЛАЙДЫ

ВОПРОС: Какие периоды включаются в стаж работы, дающие право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск?

- Время фактической работы
- Время отсутствия работника на работе без уважительной причины, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ (прогул и т.д.);
- Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место (должность)
- Время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;
- Время вынужденного прогула при незаконном увольнении;
- Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней;
- Другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором, локальным нормативным актом организации.

Ответ: В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **включаются:**

- Время фактической работы
- Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место (должность)
- Время вынужденного прогула при незаконном увольнении
- Другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором, локальным нормативным актом организации

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск **не включаются:**

- Время отсутствия работника на работе без уважительной причины, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ (прогул и т.д.);
- Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им трех лет, который может также использоваться полностью или частями отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником. Не включая данный период в стаж, дающий право на отпуск законодатель исходит из того, что такой отпуск предоставляется без сохранения заработной платы и является продолжительным, следовательно, отдых от работы работнику не требуется;
- Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.



Например, если работнику предоставлялись отпуска без сохранения заработной платы 5,9 и 3 календарных дня (всего 17 календарных дней), то все 17 дней исключаются из стажа.

14-15 СЛАЙДЫ

ВОПРОС: Согласно ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- не позднее чем за две недели до наступления календарного года;
- не позднее чем за две недели до наступления учебного года.

ОТВЕТ: 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** (статья 123 Трудового кодекса РФ).

Важно! Согласно ч. 4 ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодно оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставления его работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При выявлении этих обстоятельств в ходе проверки работодатель может быть привлечен к административной ответственности за нарушение законодательства о труде.

РЕЛАКСАЦИЯ

Мы с вами почти уже у цели, ознакомлены с графиками отпусков. Сейчас мы с вами попробуем побыть наедине с собой. Согласно психологическому «эффекту Зейгарник», человек лучше запоминает прерванные занятия, чем завершённые. Таким образом, чем больше вы оставите незавершённых дел до отпуска, тем большая вероятность, что они будут терзать ваши мысли и не дадут расслабиться в полной мере. Поэтому постарайтесь **завершить все дела до начала вашего отдыха** и, по возможности, оставить минимум незавершённости, ведь частая наша проблема в отпуске – это невозможность отпустить те вопросы и дела, которые остались дома.

Техника «Закрытая дверь».

Эта техника требует немного свободного времени.
Сядьте поудобней, закройте глаза, расслабьтесь...

Руководитель кружка под звуки шума моря, крика чаек продолжает... Мысленно представьте свое рабочее место, представьте его до мелочей: где стоит ваша кружка, лежит любимая ручка и т.д. Подумайте, может вы что-то не успели – мысленно завершите это, скажите коллегам то, что хотелось бы, поутешествуйте по своей работе.

Когда в своем воображении сделаете все то, что хотелось бы завершить – уходите, закрыв за собой дверь. Ощутите, что дверь закрыта и вас уже ничего не тянет назад. Если осталось ощущение незавершённости – вернитесь и сделайте то, что необходимо, чтобы, зарыв дверь, вы чувствовали себя удовлетворенной и спокойной. Открываем глаза и рассказываем про свои ощущения.

Эта техника очень полезна, если у вас остается ощущение, что вы что-то забыли, не доделали и т.д. Она позволяет мысленно вернуться в ситуацию и понять: все ли сделано так как нужно (если нет – позвонить коллегам, предупредить или напомнить о чем-то) и уйти со спокойными мыслями в отпуск. Продолжаем...



16-17 СЛАЙДЫ

ВОПРОС: Когда у работника возникает право на использование отпуска за **первый год работы**?

- по истечении шести месяцев его непрерывной работы;
- До истечения 6 месяцев непрерывной работы.

ОТВЕТ: право на использование отпуска за **первый год работы**, то возникает у работника по **истечении шести месяцев** его непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 122 Трудового кодекса РФ).

До истечения 6 месяцев непрерывной работы по просьбе работника **администрация обязана** предоставить ежегодный отпуск:

- Женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него по окончании отпуска по уходу за ребёнком;
- Работникам моложе 18 лет;
- Работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трех лет;
- Совместителям – одновременно с отпуском по основному месту работы;
- Мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию должен предоставляться в период отпуска по беременности и родам жены;
- И т.д.

18-19 СЛАЙДЫ

ВОПРОС: Отдельным категориям работников в случаях предусмотренных федеральными законами ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (статья 123 Трудового кодекса РФ).

В частности, при составлении графика руководитель в соответствии с Трудовым кодексом РФ должен обязательно **учесть пожелания** каких работников?

ОТВЕТ:

- Работников, не достигших 18-летнего возраста;
- Сотрудника, желающего получить ежегодный отпуск в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- Женщины, желающей получить отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (в т.ч. и до истечения шести месяцев непрерывной работы);
- Совместителя, желающим получить ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе;
- Работников, которые были отозваны из отпуска и не использовали определенную его часть;
- Работников, которые не ушли в отпуск по причине невыплаты им отпускных.

В случае с ними определяющим должно стать именно их желание, работодатель обязан предоставить отпуск в удобное для них время.

И уже после этого устанавливать время отпусков для сотрудников, не обладающих преимуществом в виде права самостоятельно определять время предоставления своего отпуска.

20-21 СЛАЙДЫ

ВОПРОС: Оплата отпуска должна быть произведена:

- до того, как работник уйдет в отпуск;
- в день заработной платы.

ОТВЕТ: Оплата отпуска должна быть произведена до того, как работник уйдет в отпуск.

Обратите внимание! В соответствии со статьей 124 Трудового кодекса РФ если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.



Статья 136 Трудового кодекса РФ гласит, что **оплата отпуска должна быть произведена не позднее, чем за три дня до его начала**. При этом если день выдачи совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, отпуск должен быть оплачен накануне – в день, предшествующий выходному или праздничному дню.

Например, если один из трех дней до начала отпуска приходится на воскресенье, то при пятидневной рабочей неделе отпуск должен быть оплачен в пятницу, при шестидневной – в субботу. Данное правило важно. Формально даже задержка выплаты на один день может быть использована любым работником в качестве повода для отказа уйти в отпуск и для требования о переносе отпуска на удобное ему время.

22-23 СЛАЙДЫ

В соответствии со статьей 125 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Такое разделение возможно только по соглашению с работодателем, если работодатель против предоставления отпуска по частям, работнику придется использовать весь отпуск единовременно.

ВОПРОС: Если работодатель согласен по просьбе работника разделить отпуск на части, о каком ограничении важно помнить?

ОТВЕТ:

Если работодатель согласен по просьбе работника разделить отпуск на части, важно помнить об одном ограничении. **Хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.** Следует отметить, что закон не устанавливает максимально допустимое количество частей отпуска.

Количество частей, на которые может быть разделен отпуск, не ограничено. Стороны договариваются об этом, после чего работодатель обязан закрепить такое соглашение в графике отпусков.

Следует учитывать, что основным назначением ежегодного оплачиваемого отпуска является длительный отдых, направленный на восстановление сил, поэтому дробление отпуска на большое количество частей сводит на нет его назначение.

24-25 СЛАЙДЫ

ВОПРОС: В соответствии со статьей 126 Трудового кодекса РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Каким категориям работников **не допускается** замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков?



ОТВЕТ: Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска ра-

ботникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации при увольнении).

26-27 СЛАЙДЫ

ВОПРОС: Отзыв работника из отпуска производится:

- на основании приказа (распоряжения) работодателя;
- только с согласия работника.

ОТВЕТ: В соответствии со статьей 125 Трудового кодекса РФ отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Работник имеет полное право отказаться от выхода на работу до конца отпуска, работодатель вправе лишь попросить его выйти, но не может требовать выхода. Никаких санкций к работнику за отказ выйти на работу применено быть не может, какие бы обстоятельства ни побудили администрацию просить работника выйти из отпуска досрочно.

Отзыв работника из отпуска производится на основании приказа (распоряжения) работодателя, издаваемого после получения письменного согласия работника на предложение работодателя прервать отпуск и выйти на работу. При этом работодатель должен произвести перерасчет выплаченного сохраняемого заработка за время ежегодного оплачиваемого отпуска. При использовании оставшейся части отпуска в дальнейшем расчет среднего заработка производится заново.

Часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. В данном случае работник имеет право выбрать, когда ему удобнее использовать эту часть отпуска.

28-29 СЛАЙДЫ

ВОПРОС: Правомерны ли действия работодателя удержать из заработной платы работника сумму за неотработанные дни отпуска?

ОТВЕТ: На практике могут возникнуть ситуация – работник использовал отпуск авансом и увольняется, не доработав тот год, за который отпуск предоставлялся.

В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса РФ **работодатель вправе удержать из заработной платы работника сумму за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.**

Таким образом, если, например, работник поступил на работу 1 марта, находился в отпуске летом и решил уволиться с 1 сентября, то оплата половины отпуска может быть удержана при увольнении.

Подводятся итоги.

Руководитель кружка: Сегодня нет у нас победителей и побеждённых, мы все делаем одно общее дело, живём по основным принципам-СОЛИДАРНОСТЬ, ВЗАИМОПОМОЩЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ перед членами Профсоюза.

**И всё же, наша главная работа
Что в трудный нестабильный век,
Душевной каждодневною заботой
Надежно защищён рабочий человек!**

**Ведь профсоюзы - прежде всего люди,
Мы с вами - миллионы человек!
Возьмемся за руки, сплоченней будем,
И справедливым станет век!**

Руководитель кружка: Чтобы хорошо провести отпуск, нужно к нему хорошо подготовиться. Вручаю Вам буклеты с пошаговой инструкцией: **«Как эмоционально и психологически отдохнуть в отпуске?»**

Жетон.



Буклет-инструкция «Как эмоционально и психологически отдохнуть в отпуске?»

**Отпуск приближается,
а вы не можете отпустить
будничную суету?**



Работа, семья, мелкие бытовые проблемы – все это постоянно вертится в голове даже во время отпуска.

Как же расслабиться эмоционально и психологически, чтобы подготовить себя к приятным дням отпуска?

Предлагаем пошаговую инструкцию.



2016 год

Психологическое и эмоциональное очищение перед отдыхом

Часто мы пренебрегаем подготовкой к отпуску. Но если вы хотите чувствовать себя бодро и активно в отпуске – не забудьте изучить несколько основных правил подготовки и психологического очищения.

1. За несколько дней до отпуска начинайте расслабляться. Постарайтесь меньше нагружать себя и физически, и интеллектуально: просматривайте веселые, легкие фильмы вместо научных и психологически сложных, читайте легкие романы или женские журналы вместо изучения отчетов по работе, больше гуляйте на свежем воздухе. Такой ритм настроит ваш организм на отдых и позволит заранее расслабиться.

2. До отпуска устройте себе недельную релаксацию. Не обязательно посещать каждый день дорогостоящий массажный кабинет или йогу. Вам вполне помогут простые минуты расслабления, например, в ванной с ароматной солью при свечах, либо – пятиминутные расслабляющие музыкальные паузы (звуки живой природы помогут вырваться из суеты дней и насладиться картинками своего воображения).

3. Чтобы окунуться мыслями в предстоящий отдых, особенно, если вы планируете поездку на море или тур за границу, начните подготовку заранее.

Составляйте списки нужных покупок, выбирайте пляжные полотенца и крема от солнца.

Психологически все это настроит вас на волну предстоящего отпуска и поможет постепенно сменить акцент: переключиться с работы и бытовых вопросов на приятные сборы и отпускное настроение. И не забывайте, что сборы только тогда помогут настроиться на отпуск, когда они будут в радость!

Убираем все напоминания о жизни «до отпуска»

Одна из основных наших проблем во время отпуска связана с напоминаниями о нашей работе, бытовых вопросах, кошке, которая откажется есть, детях, которые обязательно не наденут шарф в непогоду, так как бабушка не проследит и т.д. Как избавиться от подобных мыслей?

1. Прежде всего, избавьтесь от всех гаджетов (телефонов, ноутбуков, планшетов и пр.). Если вы собираетесь за границу – возьмите с собой только телефон, да и то для экстренных случаев. Лучше держите телефон в номере и в отключенном состоянии, проверяя пропущенные сообщения и звонки не чаще, чем раз в день.

Если же вы проводите отпуск дома или на даче, то главное также не попасться в сети гаджетов. Телевизор – главный убийца времени. Помните об этом. Набирайтесь впечатлений самостоятельно (прогуливаясь в парке, посещая



выставки, кино, бассейн), а не путем просмотра прекрасных мелодрам, которые через сутки не оставят и следа в вашей памяти.

2. Не позволяйте мыслям «А вдруг случится...» сопровождать ваш отдых. Поверьте, без вашего присутствия ничего страшного не произойдет! Если вы уж слишком переживаете за детей, которых оставили на бабушек с дедушками, либо – за любимую кошку, то составьте подробную инструкцию по руководству (когда кормить, чем кормить, сколько кормить, когда гулять, что можно, а что нельзя и т.д.) и выбрасывайте эти мысли из головы!

Грамотно следим за здоровьем во время отпуска

Как ни банально звучит, но не забывайте про режим дня. Часто, отправляясь в отпуск, мы на радостях совсем забываем про свой режим дня: ложимся спать на три часа позже, а просыпаемся ближе к обеду, перекусываем «на ходу» когда подвернется минутка и т.д. Не нужно сразу бросаться во все тяжкие. Да, отпуск позволяет нам делать многое, но давайте не будем торопиться, ведь состояние нашего организма напрямую влияет на наше эмоциональное и психологическое самочувствие.

Дайте организму привыкнуть к новому графику: если хотите вставать вместо 7 утра в 12 дня, то дайте себе привыкнуть к этому (сначала ставьте будильник на 9, через пару дней на 11 и так далее). Постепенная смена графика позволит избавиться организм от лишнего стресса и не потерять силы в самом начале отдыха.