



## Юридические консультации

На вопросы читателей отвечает юрист,  
доктор юридических наук Любовь Погребняк

**Если работник принят с испытательным сроком, считается ли он временным работником?**

В Трудовом кодексе нет понятия «временный работник». Глава 4 ТК РФ устанавливает особенность регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Однако ст. 59 ТК устанавливает, что срочный трудовой договор заключается на время выполнения временных (до двух месяцев) работ. При приёме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается.

Таким образом, работник, принятый на работу с испытательным сроком, не считается временным работником.

**Если работник часто болеет, можно ставить вопрос о его увольнении?**

В отличие от ранее действовавшего КЗоТ (п. 5 ст. 33) новый Трудовой кодекс не предусматривает увольнения работника при длительном, более 4 месяцев подряд, непосещении работы вследствие утраты трудоспособности. Это согласуется с требованием международно-правовых норм, запрещающих расторгать трудовой договор с работником в период временной нетрудоспособности независимо от её продолжительности. Поэтому часто болеющего работника работодатель не может уволить.

**Можно ли засчитать в стаж работы, дающий право на досрочную пенсию (пенсию за выслугу лет), работу в должности психолога, если принят он был на ставку воспитателя?**

Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.02 № 781 был утверждён список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости (пенсия за выслугу лет) лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей. К ним относятся: воспитатель, старший воспитатель, воспитатель-методист, педагог-психолог и т.д.; работники дошкольных образовательных учреждений (ДОУ): детские сады всех наименований, центры развития ребёнка.

Если психолог был принят на ставку воспитателя, то в трудовой книжке ему должна быть сделана запись о приёме на работу воспитателем и заработная плата должна была начисляться исходя из ставки воспитателя (хотя должностные обязанности он выполнял психолога).

ные экскурсии по Подмосковию. В каждой семье почитались ратные подвиги. Так, например, живёт в микрорайоне школы прекрасная семья Зайцевых, четыре поколения которых родились и трудились в Ухтомке. В этой семье мать — музыкант, в январские праздничные дни всегда собирает детей, племянников и их сверстников, и проводит с ними зимние домашние музыкальные вечера. На них звучит народная и классическая музыка, дети и взрослые поют песни, слушают и исполняют арии из любимых опер. Хозяйка дома привила детям и их друзьям музыкальную культуру, хороший вкус, потребность в хоровом пении. Эти встречи переросли в весёлые праздники всей улицы, а затем — в музыкальный салон. Теперь этот салон из дома Зайцевых перешагнул в школу. Уже шесть лет «Салон искусства» собирает в школе многочисленных посетителей и участников. Звучат различные инструменты, хоровое пение, демонстрируются балетные и народные танцы, проводятся выставки живописи. В деятельности «Салона искусства» принимают участие многие жители Ухтомки: родители школьников, бабушки, дедушки, соседи.

В семье ученицы Любы Воробьёвой мама и бабушка перед Рождеством собирали Любиных друзей и подруг, разучивали с ними рождественские песни, колядки, шли по домам колядовать. Это делали и их мамы, бабушки и прабабушки. Теперь уже несколько лет в школе проходит праздник Рождества. Дети готовят музыкальный спектакль, знакомящий зрителей с историей рождения Иисуса Христа. В нём много музыки, песнопений. В зале всегда человек 200—250. «Девы-мироносицы» держат горящие свечи.

А вот семья Никель. На протяжении многих лет члены этой семьи со своими детьми и друзьями 9 Мая ездили в Гжель к памятнику воинов Великой Отечественной войны, вспоминали погибших, зажигали костёр как символ Вечного огня памяти о героях Великой Отечественной войны. И приучили к этому соседей. Теперь ежегодно 9 Мая на платформе Ухтомка собираются школьники, их родители, знакомые и друзья, чтобы всем вместе посетить заветное место в Гжели.

В Ухтомке нет ни одного памятника героям-воинам Великой Отечественной войны. В доме Марии Казимировны Вовченко-Валанчук долгое время собирались выпускники нашей школы 1941 года, всем классом ушедшие на фронт. Это и был главный памятник ушедшим от нас на войну. Сегодня они собираются в музее боевой и трудовой славы Ухтомки, основанном при нашей школе. В музее мы проводим встречи с интересными людьми, с ветеранами войны и труда, организуем для них беседы, концерты. Каждая встреча полна воспоминаний о тех, кто жил, трудился, воевал, отдал жизнь за Родину, чья судьба навечно связана с родными местами и школой. Один из классных часов, проведённый учительницей Татьяной Фёдоровной Федченко, классным руководителем 9-б, в год 60-летия Победы в Великой Отечественной войне в школьном музее, завоевал



призовое место в Восточном округе на конкурсе «Самый классный классный».

Так что от семьи традиции воспитания пришли в школу и в социум, помогли школе полного дня стать неким культурно-просветительским центром микрорайона, ставшего вместе со школой единым социокультурным комплексом.

Нашу деятельность активно поддерживает глава управы микрорайона Косино-Ухтомский Владимир Георгиевич Гусев. Он — член совета школы. Ребята часто встречаются с работниками управы, знакомятся с её деятельностью, с формами работы с населением. Поскольку детская организация нашего центра образования № 1602 носит название «Цивилизация» и осваивает способы самоуправления, ребята с интересом идут на встречу с местной властью. Подобные встречи проходят и в муниципалитете Восточного округа столицы. Управленческие навыки помогают школьникам активно организовывать свою деятельность по многим направлениям нашей воспитательной программы. Так, например, в школе есть педагогический класс (один из нескольких профильных). Ученики этого класса по существу стали уже помощниками администрации в организации интересных дел для своих младших товарищей. Они проводят с малышами «динамические часы» (часы двигательной активности, когда вся школа — и учителя, и ребята — занимается спортом, физкультурой), предметные декады, «конкурсы хозяйшек» для учащихся 5–7-х классов, викторины «Самый умный пятиклассник» (шести- и семиклассник). В совете школы вместе с учителями и родителями работают наши ученики, учатся способам соуправления. Вообще, ученики составляют довольно многочисленный отряд школьного общественного соуправления. В нашей управленческой горизонтале они входят в состав постоянных и переменных творческих групп, в различные структуры системы дополнительного образования. Школа стала местом, где учащиеся получают не только знания, интегрируя базовое и дополнительное образование, но и социальный опыт, расширяют контакты с родителями благодаря участию в общих делах. Школа наша — единственная в Ухтомке до сих пор, и в ней учились и росли, как уже было сказано, все поколения жителей микрорайона. Практически все семьи складывались на глазах учителей прежних и нынешних. Поэтому и создалось с помощью самой жизни такое органическое единство школы, семьи, социума. И мы его поддерживаем, развиваем.

Заместитель главы управы микрорайона Тамара Константиновна Мишина часто бывает в школе, во многом помогает нам организационно, отслеживая результаты нашей деятельности. Пожалуй, самый отрядный результат — активное влияние не только семейных традиций на школу, но и школы на социум, на семьи. Несколько лет назад у нас было немало ребят, стоящих на учёте в инспекции по делам несовершеннолетних. Да и среди семей были такие, которые мы называли группой риска. Сегодня ни ребят на учёте, ни подобных семей нет. И нет никаких проблем в общении с родителями. Они охотно идут в школу со своими предложе-

Таким образом, в данном случае работу психолога зачтут в стаж, дающий право на досрочную пенсию (пенсию за выслугу лет), как работу по должности воспитателя.

#### **Должны ли оговариваться должностные обязанности в новом трудовом договоре?**

Статья 57 Трудового кодекса предусматривает, какие сведения и условия должны указываться в трудовом договоре при его заключении, определяет права и обязанности как работника, так и работодателя, предусмотренные нормативно-правовыми актами.

Должностные обязанности разрабатываются и включаются в должностные инструкции работников ДОУ. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с должностной инструкцией.

#### **Если работник не соответствует занимаемой должности, как оформить документы на увольнение в соответствии с новым Трудовым кодексом?**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие:

- а) состояния здоровья (медицинское заключение);
- б) недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации.

Состояние здоровья работника может быть причиной его увольнения только при следующих условиях:

— если произошло резкое снижение трудоспособности и работник не в состоянии исполнять свои трудовые обязанности;

— если исполнение работником данных трудовых обязанностей ему противопоказано, а также если состояние здоровья работника опасно для здоровья работающих с ним или обслуживаемых им людей.

При этом такое состояние здоровья должно быть подтверждено медицинским заключением.

Таким образом, основанием для расторжения трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности по состоянию здоровья, должно быть медицинское заключение. Без медицинского заключения увольнение по состоянию здоровья нельзя признать законным (пп. «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ).

Недостаточная квалификация работника должна быть установлена на основании объективных данных, полученных в результате аттестации работника. Проведение аттестации в данном случае обязательно. Для этого должна быть создана аттестационная комиссия.

Порядок и условия проведения аттестации оп-



ределяются соответствующим положением «О проведении аттестации педагогических и руководящих кадров». В состав аттестационной комиссии обязательно должен быть включен в качестве члена комиссии представитель соответствующего выборного профсоюзного органа (председатель ПК ДОУ). Нарушение этого правила — основание для признания результатов аттестации недействительными. (п. «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ).

Таким образом, основанием для расторжения трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности по результатам аттестации, является решение аттестационной комиссии, которое фиксируется в протоколе.

#### **Если есть вакантная должность в дошкольном образовательном учреждении, может ли гражданин быть принят на временную работу?**

Понятие «временный работник» в новом Трудовом кодексе не предусматривается. Глава 45 устанавливает особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Согласно ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации, если трудовой договор заключён с работником на определённый срок с той целью, чтобы не предоставлять ему те или иные права и гарантии, предусмотренные законом, то он считается бессрочным трудовым договором.

Такой вывод вытекает из ч. 6 ст. 58, согласно которой запрещается заключение срочных трудовых договоров с целью уклониться от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми трудовой договор заключается на неопределённый срок.

Поэтому, если в дошкольном образовательном учреждении имеется вакантная должность, гражданин должен быть принят либо на постоянную работу (бессрочный трудовой договор), либо с испытательным сроком, но не на временную работу.

Кроме того, следует отметить, что установленное ст. 58 Трудового кодекса ограничение возможности заключить срочный договор согласуется с рекомендацией МОТ от 02.06.82 № 166 «О прекращении трудовых отношений», предусматривающей гарантии против неограниченного использования при приёме на работу срочных трудовых договоров, ставящих работников в жёсткую зависимость от работодателя.

#### **В трудовую книжку работника внесены записи об увольнении и восстановлении на работе по решению суда. Может ли работник потребовать от администрации школы выдачи дубликата трудовой книжки без этих промежуточных записей?**

Да, в соответствии с п. 2.9 Инструкции о порядке

ниями, инициативой. Семья в нашем нынешнем социально-культурном воспитательном пространстве стала автором и исполнителем нескольких социальных проектов. Один из них — производственный труд учеников. У школы нет своей земли, нет ученической бригады по вполне понятным причинам. Но наши ребята — не белоручки, они знают, что такое сельскохозяйственный труд: по инициативе семьи Воробьёвых каждую осень они трудятся на полях агрофирмы «Косино» — помогают убирать овощи.

Вместе с родителями школьники шефствуют над госпиталем им. Бурденко, во время летних каникул совершают паломничество к местам, где до сих пор есть разрушенные храмы — помогают их восстанавливать, принимают участие в строительстве, очистке прилегающей территории. Когда в Беслане произошла трагедия, ни одна семья не осталась к ней равнодушной — собрали средства и вещи в помощь пострадавшим детям. Всё это способствует социализации школьников, обогащает их.

Одна из самых сложных проблем в реализации воспитательной программы школы — оценка качества нашей деятельности. Воспитание — процесс длительный, по существу это труд отдалённых результатов. Можно, конечно, и сегодня по косвенным показателям оценивать воспитанность ребят — по их доброте, уважительному отношению к товарищам, родителям, взрослым, по вежливости, упорству в достижении цели, трудолюбию, следованию принятым ценностным ориентирам и традициям.

**Мы ищем и сугубо управленческие способы оценивания результатов воспитательной деятельности.** В нашем управленческом арсенале — такой эффективный, на наш взгляд, способ, как организация общественной экспертизы: оценка качества воспитания людьми со стороны — и нашими коллегами из других школ, и нашими партнёрами, и родителями. Так, например, совет классных руководителей делает анализ воспитательной деятельности с участием родителей, которые дают свою оценку работе, детям, высказывают нам свои пожелания, предлагают свою помощь в конкретных делах.

В январе, на зимних каникулах, мы проводим традиционный «воспитательный педсовет», как мы его называем. Тема его — «Классная воспитательная работа». Участвуют в нём помимо классных руководителей ещё и учителя, возглавляющие творческие группы, кафедры, психолого-оздоровительный центр. Коллеги «со стороны» оценивают и содержание, и формы воспитательной деятельности, и её влияние на учеников разных классов. А учителя, ведущие классы, выступают с отчётами, обобщают опыт работы, корректируют свои программы, намечают новые дела.

**В августе проходит у нас общий педагогический совет, на котором анализируем все аспекты реализации программы.** Такой педсовет, ставший уже традиционным, проходит два дня. Первый день посвящён профессиональному разговору о воспитательных технологиях, которые используются в школе: о проектной деятельности, коллективных творческих делах, об участии ребят в производственном труде. Идёт коррекция



программы и подпрограмм (а их у нас четыре: «Воспитательная работа в социуме», «Одарённый ребёнок в социуме», «Проблемный ребёнок в массовой школе» и «Здоровье школьников»). Работа ведётся на кафедрах. А второй день педсовета проходит с участием работников управы, представителей общественности, родителей. **Это тоже форма общественной экспертизы нашей деятельности.** По итогам обсуждения награждаем лучших классных и руководителей творческих групп, художественных коллективов, учителей по 20 номинациям («Золотое сердце», «Самый классный классный», «Воспитатель года» и т.д.).

Может быть, с опытом мы найдём и другие управленческие способы влиять на повышение качества воспитания, управлять этим сложнейшим процессом в условиях школы полного дня. А пока в череде многообразных дел учимся не упускать приоритетные направления:

- воспитание гражданина и патриота;
- воспитание труженика-созидателя;
- воспитание семьянина;
- художественно-эстетическое;
- воспитание здорового образа жизни.

Центром воспитания гражданина и патриота стал музей боевой и трудовой славы, созданный в школе за многие-многое годы. Сюда идут жители района: пенсионеры, ветераны, выпускники. Здесь «опорная база» многих детско-взрослых дел. Здесь ребята выпускают школьную газету «Ухтомский меридиан», рассказывающую о повседневных буднях и о праздниках, об особых событиях и интересных находках в жизни учащихся, о деятельности наших друзей в социуме. Совет музея организует митинги памяти, краеведческие экспедиции и паломничества к местам сражений Великой Отечественной войны, встречи с ветеранами Великой Отечественной, с интересными и знаменитыми людьми, нашими земляками — директором Морского клуба, депутатами городской и Государственной думы, писателями и актёрами.

В школе эффективно взаимодействуют основное и дополнительное образование, что способствует социальной компетенции наших учеников. Вместе с ребятами растут и учителя: многие из них стали заниматься исследовательской и научной деятельностью. В этом мы видим и некоторый промежуточный итог, и резерв развития школьной воспитательной системы.

В концепции модернизации российского образования до 2010 года поставлена такая задача: «Воспитание как первостепенный приоритет в образовании должно стать органичной составляющей педагогической деятельности». С помощью программы воспитание школьников в условиях образовательного центра полного дня реально стало для коллектива органичной составляющей нашей повседневной деятельности.

Труд школы замечен в городе: сейчас мы оформляем документы на присвоение центру 1602 городской экспериментальной площадки. **НО**

ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях, утверждённой постановлением Госкомтруда СССР № 162 от 20.06.74 (с изменениями 19.10.90), при наличии в трудовой книжке записи об увольнении, впоследствии признанной недействительной (в частности, в случаях, когда судебным постановлением работник восстановлен на работе), по просьбе работника администрация обязана выдать дубликат трудовой книжки без внесения в неё записи, признанной недействительной.

**Может ли организация через месяц после увольнения работников по сокращению штатов принять на работу некоторых из них?**

Каких-либо ограничений на этот счёт действующим законодательством не предусмотрено. Если работники принимаются на те же должности, с которых их увольняли, то может быть поднят вопрос о фиктивном характере увольнения по сокращению штатов.

**Можно ли работать по совместительству одновременно в трёх организациях?**

Да, можно. Согласно нормам ст. 282 Трудового кодекса, заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей.

Однако существуют некоторые ограничения для отдельных категорий работников. Например, не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда.

При этом следует учитывать, что продолжительность рабочего времени, устанавливаемого для совместителей, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю. На это указывается в ст. 284 ТК РФ.

**Для работы в летнем оздоровительном лагере были приняты врач и медсестра, с которыми заключаются трудовые договоры сроком на 3 месяца.**

**Можно ли их считать сезонными работниками?**

В соответствии со ст. 293 ТК РФ сезонными признаются работы, которые выполняются в течение определённого периода (сезона) в силу климатических или иных природных условий. Перечень сезонных работ утверждается Правительством Российской Федерации.

По своему характеру работники медицинской отрасли не могут быть отнесены к работникам сезонных отраслей и подобным видам деятельности. Следовательно, принятых для работы в летний оздоровительный лагерь медицинских работников нельзя считать сезонными работниками.



Продолжение на с. 57.

**В связи с бракосочетанием у меня изменилась фамилия. Необходимо ли в этом случае перезаключить трудовой договор?**

Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает возможности перезаключения трудового договора в этом случае. Изменение фамилии подтверждается свидетельством о браке. Можно также отразить произошедшие изменения в дополнении к договору.

Изменение фамилии в трудовой книжке необходимо. В соответствии с п. 2.12 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях, утверждённой постановлением Госкомтруда СССР от 20.06.74 № 162 (с изменениями и дополнениями на 19.10.90), изменение записей в трудовых книжках о фамилии, имени, отчестве и дате рождения производится администрацией по последнему месту работы на основании документов (паспорта, свидетельств о браке, расторжении брака, рождении, об изменении фамилии, имени, отчества и др.) со ссылкой на номер и дату этих документов. Указанные изменения вносятся на первой странице (титульном листе) трудовой книжки. Одной чертой зачёркивается прежняя фамилия или имя, отчество, дата рождения и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы записываются на внутренней стороне обложки и заверяются подписью руководителя предприятия или специально уполномоченным им лицом и печатью предприятия или печатью отдела кадров.

**Правомерен ли отказ в приёме на работу в связи с отсутствием регистрации по месту жительства?**

Нет, такой отказ неправомерен и необоснован. В ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены нормы, устанавливающие гарантии при заключении трудового договора. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора беременным и имеющим детей жен-

Мне повезло с директорами. Сначала это была Т.С. Кучеренко, затем — Г.П. Опарина. Несмотря на личностные различия, их объединяет одно общее: видеть в научном руководителе члена педагогического коллектива, а не человека со стороны. И это сделало для меня работу в школе интересной, важной, необходимой.

Из чего складывается повседневная работа? Она разнообразна и многопланова. Это и малые педсоветы, и беседы с родителями и детьми (их ведёт директор, а присутствуют завучи, классный руководитель, ученик, его родители). Это и проведение со всем коллективом Дней открытых дверей для родителей будущих первоклассников. В этот день проходят экскурсии по школе, перед родителями выступают директор, завуч начальной школы, будущие учителя первых классов, воспитатели групп продлённого дня, научный руководитель. В этот день я хожу с родителями на урок, чтобы затем обратить их внимание на его особенности в начальной школе, на то, чему дети научились только за один год; очень важно ответить на вопросы, которые всегда возникают у родителей по поводу учебной деятельности маленьких детей.

К повседневной работе я отношу и такую деятельность. В школу приходит новый социальный педагог или заместитель директора по воспитательной работе, при этом практический опыт у него или отсутствует, или невелик, и совершенно очевидно, что ещё нет развитых умений педагогического проектирования. Поэтому наша совместная деятельность начинается иногда с составления плана работы — важно не надиктовать его, а объяснить принципы составления. В следующем году это уже будет совместная корректировка самостоятельно разработанного плана.

Молодой педагог дополнительного образования талантливо ведёт занятия по спортивным танцам. Но составлять программу занятий (так, чтобы она соответствовала принципам и правилам этой деятельности) он тоже не умеет. Вместе мы просматриваем программы, близкие по содержанию, разбираем, как должна создаваться пояснительная записка, какие нужны компоненты в программе, как расписывать содержание отдельных тем и т.д. И это не должен быть совет на бегу, наспех, с репликами типа: «Вы что, не знаете, как это делать?» или «Ну, это совсем просто...» и т.д. Конечно, можно этим не заниматься, а отослать молодого педагога к завучу, но завуч тоже молод, а я читала курс педагогического проектирования в университете, и для меня это интересная работа — научить, как надо делать практически и на научной основе.

Конкурс педагогических достижений создаёт новые ситуации: учителю, представленному на ту или иную номинацию, необходимо дать самоанализ своего опыта. Для многих учителей это непростая задача. Он охотнее проведёт открытый урок, коллективное творческое дело, нежели в письменной



форме представит необходимый самоанализ. И здесь нужна помощь: определить ключевые идеи индивидуального опыта, педагогически правильно, без наукообразия их описать, показать их продуктивность, объяснить, как можно воспроизвести этот опыт и т.д. Такая совместная работа ценна тем, что ближе узнаёшь учителя, его творческий почерк, профессиональные возможности и потенциал роста. Для определения перспектив развития школы это в высшей степени важно.

Актуальная проблема — научное сопровождение развития школы. Наша школа всегда шла эволюционным во многих отношениях путём. Сначала это была обычная новостройка, где обучались свыше двух тысяч детей и работали более сотни педагогов, потом — школа-гимназия, а сегодня — это настоящая гимназия. Энтузиазм первого директора был неиссякаем. Если проводился педсовет, то мы искали такую форму его проведения, чтобы активизировать позицию большинства педагогов. И эти педсоветы удавались. Я думаю, что уже в них было заложено зерно развития: провести педсовет не для галочки, а для максимального извлечения полезного опыта, смоделировать коллективный творческий процесс освоения ценных педагогических идей. Помню, что одним из первых был педсовет по теме, посвящённой педагогическому наследию А.С. Макаренко. Но он оказался очень нужным, потому что объединялись дети, приехавшие в наш спальный район из разных школ, из разных коллективов, и дружных, и разобщённых. Мы сделали тогда важное дело — смогли сориентировать учителей на сплочение только что возникших классов коллективов, помогли им применить на практике методику работы с детскими группами.

Проводились и открытые уроки, и первые мастер-классы. Такие мероприятия не могут быть оценены однозначно, только как показушные. Учитель мобилизует на таком занятии свой творческий потенциал и потенциал детей, ищет новое в привычных формах коллективной и индивидуальной деятельности, в использовании разнообразных средств обучения и воспитания. Поэтому научный анализ такой «презентации» педагогической деятельности поучителен и для самого педагога, и для присутствующих, может дать толчок новым идеям и решениям. Кроме того, научный анализ возвышает учителя, его дело, стимулирует его личностный и профессиональный рост.

Очень важной составляющей работы научного руководителя (консультанта) является **участие в подготовке педагогических и методических советов**. От его умения зависит многое в эффективном их проведении. Это прежде всего определение актуальной и понятной проблемы, которая должна соответствовать и развитию педагогической науки, и реальным запросам школьного образования, и достигнутому школой уровню развития. Почему частенько формальными и малоэффективными бывают школьные педсоветы? Прежде всего потому, что научные идеи без всякой адаптации (стиля,

щинам. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Необоснованный отказ в приёме на работу — нарушение трудовых прав граждан и, следовательно, нарушение трудового законодательства.

**Работаю бухгалтером в общеобразовательном учреждении. В период работы мне не передавались денежные и товарные ценности. Однако директор меня уволил по п. 7 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с утратой доверия со стороны работодателя. Является ли правомерным такое увольнение?**

Согласно п. 7 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Таким образом, указанный пункт статьи предусматривает увольнение работников (кассиров, товароведов, кладовщиков и т.п.) только в том случае, если в их действиях допущена вина при обслуживании денежных или товарных ценностей. Работники, в том числе и бухгалтеры, которым непосредственно денежные и товарные ценности неверяются, не могут быть уволены по п. 7 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Работник принят на работу временно. Должен ли с ним заключаться письменный трудовой договор?**

Согласно норме ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме. Поэтому письменный трудовой договор заключается как с постоянными, так и временными работниками.

**Обязан ли работодатель сохранять рабочее место работника во время его службы в армии по призыву?**

Нет. Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает, что в таком случае происходит расторжение трудового договора по п. 1 ст. 83, то есть прекращение трудовых отношений.

**Сохраняется ли у молодого человека отсрочка от армии, если он в порядке перевода перейдёт в другой вуз?**

Согласно ст. 24 закона «О воинской обязанности



и военной службе» срок предоставления отсрочки на обучение в высших учебных заведениях не может превышать нормативно установленного срока обучения на данной ступени образования. При этом число вузов, в которых он будет учиться за это время, значения не имеет.

**Работник принят на работу на один месяц. Он решил уволиться по собственному желанию до истечения срока трудового договора. За сколько дней он должен предупредить работодателя о предстоящем увольнении?**

В соответствии со ст. 292 Трудового кодекса Российской Федерации работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за 3 календарных дня о досрочном расторжении трудового договора. В календарные дни включаются выходные и нерабочие праздничные дни.

**Сохраняется ли за работником, призванным на военные сборы, место работы, должность и заработная плата?**

В соответствии с п. 2 ст. 6 федерального закона от 28.03.98 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» граждане на время прохождения военных сборов освобождаются от работы или учёбы с сохранением за ними места постоянной работы или учёбы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учёбы в размере не более 1000 рублей. Им выплачиваются также оклад по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, корабля, учреждения, организации Вооружённых сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, оклад по воинскому званию и возмещаются командировочные расходы за время нахождения в пути.

**Работник в заявлении об увольнении по собственному желанию просит уволить его по истечении двух недель с момента предупреждения. Может ли работодатель уволить его до истечения этого срока?**

Согласно ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации до истечения срока предупреждения об увольнении трудового договора может быть расторгнут только по договорённости между работником и работодателем. Поэтому работодатель не имеет права уволить работника до истечения двухнедельного срока предупреждения без согласования с ним новой даты увольнения.

изложения, установления связи с известными педагогическими идеями и т.п.) переносятся в учительскую аудиторию. Я все не имею в виду научную неподготовленность учителя. Совсем нет. Однако ни для кого не секрет, что учитель, безмерно занятый практической работой, в современном море книжных новинок далеко не всегда своевременно находит нужные и ценные книги, регулярно знакомится с ними.

Очень важным для меня было помочь правильно выстроить основной доклад, сообщение, от которого должны идти продуманные нити-связи с сообщениями-содокладами членов коллектива. За долгие годы работы в школе я убедилась в том, что успех педсовета, его последствие во многом зависит от субъектной позиции учителей, в особенности тех, кто выступает на педсовете. Эту позицию можно активизировать различными способами: групповыми заданиями (а группа поручает от своего имени выступить кому-то из своих членов), включением учителей в диагностические процессы (эти данные используются на педсовете), сообщениями учителей с анализом собственного опыта по обсуждаемой проблеме.

**Какова во всех этих процессах роль научного руководителя? Конечно, в интеграции науки и практики, в корректной и доступной интерпретации научных идей, в создании атмосферы научно-педагогической рефлексии, активизации деятельности учителя, а в конечном счёте — в побуждении к профессиональному самообразованию.**

При этом в процессе подготовки педсовета мы с директором совместно анализируем образовательную практику, стремимся вычленивать тенденции, близкие новым идеям, оценить, насколько школа готова к восприятию этих идей.

Почему это так важно? Учитель всегда склонен к стабильности в своей деятельности. И нечто новое, внутренне не мотивированное, не принятое в систему собственных педагогических ценностей, может быть просто отторгнуто или принято лишь на вербальном уровне (усвоены новые понятия, есть осведомлённость о новых идеях — и не более того). Именно научный руководитель поможет этого избежать. Речь идёт не о предельном упрощении научного знания, а о сложном процессе, родственном искусству, — представлять сложные идеи в доступном для понимания виде. В последнее время язык педагогической науки стал таким неоправданно усложнённым, ряд терминов различные авторы представляют по-разному, абстрактные рассуждения доминируют над конкретными рекомендациями, и всё это излагается так, что совсем не просто перевести такую науку на язык педагогической повседневности, трансформировать в действия учителя. И научный руководитель должен всё это уметь интерпретировать, объяснять; делать доступным для восприятия самые сложные научные изложения; находить вместе с учителем возможности, способы претворения в жизнь научных идей.



Во время таких совместных обсуждений возникает атмосфера взаимодействия, продуктивного общения во имя достижения общих целей. Научный руководитель перестаёт восприниматься человеком со стороны, пришедшим ради выполнения неких «своих» обязанностей — научного сопровождения развития школы: составления программы развития, планирования экспериментальной работы, руководства проектами, в которых участвует школа. **Ни одно из этих дел, повторю, не может состояться и реализоваться в полной мере, если научный руководитель не проникнется атмосферой школы, не будет принят её коллективом.**

И всё же центральное звено его деятельности — сложные и трудоёмкие дела, связанные с *научным руководством*. Это:

- научный анализ состояния дел (учебного, воспитательного процесса, уровня профессиональной компетентности коллектива, его способности к решению задач развития школы);
- определение возможных перспектив роста коллектива;
- выявление противоречий, которые необходимо разрешить (например, между реальными возможностями коллектива и потребностями в самоизменении, в преобразовании школы; между наличием продуктивных инновационных идей и стремлением сохранить привычное состояние дел; между новыми требованиями к школе со стороны социума и склонностью работать по-старому, когда школа в одностороннем порядке диктует свои требования ученикам и их родителям, и т.д.);
- выбор возможного направления развития школы как системы с опорой на концептуальные педагогические идеи;
- разработка программы и плана развития в этом направлении, что включает научное обоснование движения, понятное каждому учителю, предполагаемые этапы развития с анализом достигнутых на каждом из них результатов; использование диагностических методик; построение опытно-экспериментальной работы с «проработкой» каждого этапа (цели, задачи, содержание, способы деятельности, возможная корректировка с учётом анализа достигнутого и определение перспектив).

Так, началом научного руководства 441-й школой стал совместный с директором анализ состояния дел в коллективе и определение возможных перспектив развития. Мы посещали уроки, поводили собеседования с каждым учителем и классным руководителем, первичную диагностику, выбирали из многообразного спектра научных идей такие, которые отвечали бы идее развития в школе...

Одним из направлений развития стали у нас **идеи познавательной мотивации**, познавательного интереса, поскольку научный руководитель вышел из научной школы Г.И. Шукриной. Несмотря на то что интерес в обучении — тема давняя, эта идея была воспринята нами как постоянно обновляющая-

#### **Работником подан иск о восстановлении на работе в связи с незаконным сокращением, может ли он до судебного разбирательства где-то работать?**

Подача иска о восстановлении на работе никак не ограничивает право на труд, закреплённое в ст. 37 Конституции Российской Федерации. Поэтому работник может работать.

#### **Должна ли администрация школы отпустить работника на суд (в рабочее время), если он вызван повесткой в качестве свидетеля?**

Согласно ст. 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации: «Лицо, вызванное в качестве свидетеля, обязано явиться в суд и дать правдивые показания. За отказ или уклонение от дачи показаний свидетель несёт ответственность». Таким образом, администрация обязана отпустить работника на суд по судебной повестке.

#### **По каким основаниям, кроме установленных в Трудовом кодексе Российской Федерации, может быть расторгнут трудовой договор с педагогическими работниками?**

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками образовательных учреждений являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста шестидесяти пяти лет.

Такие нормы закреплены в ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **Существует ли специальная форма трудового договора для дошкольных образовательных учреждений?**

Специальной формы трудового договора для работников ДОУ не существует. Форма трудового договора разрабатывается руководителем учреждения или управлением образования в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, также может использоваться и примерная форма трудового договора с руководителем



(директором) общеобразовательного учреждения, утверждённая приказом Министерства образования России от 30.08.03 № 3190.

Примерная форма трудового договора представлена также в учебном пособии: *Маневцова Л.И., Бабак С.А.* Организация делопроизводства в ДОУ. М: Издательский центр «Академия», 2002. С. 205–210.

**Внесены ли какие-нибудь изменения и дополнения в законы «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в 2003 году?**

Изменения и дополнения, внесённые федеральным законом от 10.01.03 № 11-ФЗ в закон Российской Федерации «Об образовании» и федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», касаются правового регулирования отношений, возникающих при использовании в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, реализуемых в основном с применением информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) или не полностью опосредованном взаимодействии обучающегося и педагогического работника.

Установлено, что учреждения вправе использовать дистанционные образовательные технологии при всех формах получения образования. Внесены дополнения, касающиеся компетенции федеральных органов государственной власти и органов управления образованием, а также образовательных учреждений в области порядка разработки и использования дистанционных образовательных технологий. Филиалам образовательных учреждений, реализующим образовательные программы в полном объёме посредством дистанционных образовательных технологий (за исключением некоторых занятий), предоставлено право проходить аттестацию и государственную аккредитацию в составе образовательных учреждений, обособленными структурными подразделениями которых они являются. В соответствии с внесённым дополнением использование образовательными учреждениями дистанционных образовательных технологий не влечёт за собой увеличения федеральных нормативов финансирования таких образовательных учреждений.

ся и сопрягающаяся со многими другими: сотрудничества субъектов педагогического процесса, гуманной, поддерживающей педагогики, лично ориентированного обучения, его индивидуализации, взаимодействия базового и дополнительного образования, с идеей постоянного обогащения школьной образовательной среды, её уклада и т.д.

Прошло десятилетие с того времени, как мы включились в опытно-экспериментальную работу. Но и сегодня проблема познавательного интереса не стала устаревшей, ненужной. Она тесно связана с актуальными задачами сегодняшней школы: обретение личностного смысла учения, разнообразных видов деятельности, в которые важно включать детей, профильного обучения, модернизации школы и т.д. Таким образом, приверженность, казалось бы, одной педагогической идее, её актуализация, осмысление её связи с другими проблемами создают сущностный контекст для понимания современных педагогических процессов.

Например, для сегодняшней школы актуальны идеи профильной и предпрофильной подготовки учащихся. Могут ли они быть рассмотрены вне таких личностных характеристик ребят, как *жизненные планы, профессиональные намерения*, на которые, в свою очередь, *влияют познавательная направленность и интересы личности*? Конечно, нет. Именно познавательный интерес может стать одним из основных мотивов выбора того или иного профиля обучения, определения жизненных планов ученика.

В программу моей деятельности в школе постоянно включаются всё новые и новые проблемы, вопросы, которые требуют обсуждения и практического решения. Приведу такой пример. Как мы осваивали идею профильной школы? Прежде всего изучили все документы по этому вопросу, проанализировали разнообразную информацию, полученную из Интернета, педагогическую литературу, первые публикации, появившиеся в печати. Затем — собеседование с учителями об их желании и возможности разрабатывать и вести элективные курсы. Далее шла работа с учащимися: собеседование, опросы, направленные на выявление их интересов, планов, желания выбрать тот или иной профиль. Наконец, я сама попыталась разработать элективный курс «Профильный учебный предмет как введение в науку». Почему возникла эта тема? В любой школе есть ребята, которые интересуются той или иной наукой. Есть неплохой опыт выполнения учащимися исследовательских работ по самым разным предметам. Так, школа стала инициатором осуществления программы «Купчинские чтения: наука, творчество, искусство» (Купчино — большой район Санкт-Петербурга). Однако, как правило, интерес к научной и исследовательской деятельности учащихся поддерживается энтузиазмом учителя, так как на уроках у него слишком мало времени, чтобы посвятить учеников в историю становления той или иной науки, предста-



вить портреты её выдающихся деятелей, осветить направления и перспективы развития, рассказать о смелых гипотезах и наиболее актуальных проблемах, да и о тех профессиях и специальностях, в основании которых лежит та или иная наука. **Создавая положительную мотивацию учителя для разработки элективного курса, важно показать ему значимость этой работы для него самого.** Мудрый Конфуций говорил: «Учитель и ученик растут вместе». Важно так раскрыть значимость этой работы, чтобы у учителя:

- возникло убеждение, что все полученные когда-то научные знания могут быть востребованы в современной школе;
- родилось понимание, что в разных ситуациях профессиональной деятельности могут быть востребованы различные профессиональные компетентности: ключевые, базовые и специальные;
- возникло удовлетворение от того, что твой предмет любят и хотят знать о нём и соответствующей ему науке больше;
- появилась новая возможность реализовать свои творческие способности в обучении учащихся, интересующихся научными проблемами;
- актуализировалась потребность в самосовершенствовании и самообразовании.

**Научный руководитель может быть востребован в школе, если живёт не только проблемами науки, но и искренне заинтересован в воплощении научных идей на практике и постоянно использует свой научный потенциал в этих целях.** Вспомним в связи с этим слова академика К.И. Скрябина, который с благодарностью писал о своём школьном учителе Сухове: «На плечи учителя обыкновенно не ложится, конечно, ответственность за всю ту отрасль знаний, которую он преподаёт. История не перестанет существовать от скучного урока, и алгебра не погибнет от неточного объяснения. Но ученик, который сидит на этом скучном уроке или слышит сбивчивое, путаное объяснение, может потерять для себя и историю, и алгебру... Школьные науки существуют давно, но учителю дано каждый раз открывать науку перед классом, перед каждым сидящим за партой учеником. Да не покинет его это чувство, — озаряющее чувство личной ответственности за географию и ботанику, астрономию и грамматику».

Это «озаряющее чувство личной ответственности за географию и ботанику, астрономию и грамматику», за школу и судьбы просвещения, за педагогическую науку не должно покидать и человека, пришедшего в школу в качестве её научного руководителя.

**Санкт-Петербург**

**В организации проходит сокращение штата. В новом штатном расписании должность работника отсутствует. Его вынуждают написать заявление об увольнении по собственному желанию. До 15 августа работник находится в отпуске за свой счёт. С 15 августа он будет вынужден подать заявление об увольнении по собственному желанию. Можно ли будет в суде доказать вынужденный характер увольнения работника и взыскать денежную компенсацию, положенную при увольнении по сокращению штата?**

Конечно, вы можете подать новое исковое заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения, основываясь на фактах, указывающих, что увольнение произошло по причине сокращения штата. В числе исковых требований будет указано также требование о взыскании выплат, положенных при увольнении по сокращению штатов.

**С работником был заключён бессрочный трудовой договор, может ли администрация в связи с введением 1 февраля 2002 года нового Трудового кодекса перезаключить его на срочный трудовой договор?**

В соответствии со ст. 57 ТК РФ условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Вы вправе не соглашаться на заключение нового (срочного) трудового договора.

Кроме того, в соответствии со ст. 424 Трудового кодекса он применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие. Если правоотношения возникли до введения в действие нового Трудового кодекса, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие.

**Работник был принят на работу по бессрочному трудовому договору. Необходимо ли договор переоформлять? Если да, то как?**

В новом Трудовом кодексе Российской Федерации предусматриваются два вида трудовых договоров в зависимости от срока их действия:

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более пяти лет.

В данном случае речь идёт о трудовом договоре, заключённом на неопределённый срок (бессрочном).

В соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель, заключив трудовой договор с работником на неопределённый срок, не вправе впоследствии требовать от него заключения срочного договора.

Вступление нового Трудового кодекса Рос-



сийской Федерации в силу не даёт работодателю оснований перезаключать трудовые договоры с работниками, если они уже работали по договору, заключённому на неопределённый срок (в том числе с пенсионерами и другими работниками).

Этот вывод подтверждают правила применения Трудового кодекса Российской Федерации, установленные ст. 424 ТК РФ.

Продолжение на с. 65.

Подобные предписания, выданные проверяющими инстанциями руководителям образовательных учреждений, не требуют серьёзных материальных (финансовых) затрат, а в основном зависят от профессиональной компетентности руководителя и его организаторских способностей.

Намного сложнее складываются отношения руководителя образовательного учреждения с проверяющими из надзорных инстанций, когда предписания связаны с материальными затратами и штрафными санкциями. Приведу один лишь пример, который наглядно показывает противоправные действия инспектора пожарной части. В конце учебного года инспектор дал предписание руководителю школы устранить выявленные правонарушения. Этот же инспектор в августе подписывает акт готовности школы к новому учебному году без замечаний, а в сентябре составляет акт и выписывает штраф за нарушение пожарной безопасности. Где же логика в действиях проверяющего? Это решение директор школы оспорил в судебном порядке. И правильно сделал, не побоявшись «испортить отношения».

Многие предписания проверяющих связаны с большими материальными затратами. Например, замена электрического кабеля, всей электропроводки, установление противопожарной сигнализации и т.д.

Вместе с тем обеспечение санитарно-гигиенического режима, соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности, а также пожарной безопасности сдерживаются отсутствием или недостатком законодательной и нормативной базы, скудным финансированием охраны труда, ограниченностью необходимого материально-технического обеспечения.

В образовательном учреждении должны вестись следующие журналы, которые строго и тщательно проверяются:

- журналы регистрации противопожарного инструктажа (вводного и на рабочем месте);
- журнал учёта инструкций по охране труда с присвоением порядкового номера, который должен охватывать все виды работ и профессий учреждения (ведётся специалистом по охране труда или руководителем образовательного учреждения);
- журнал регистрации вводного инструктажа по охране труда (оформляется специалистом по охране труда или руководителем учреждения образования при приёме на работу, вводный инструктаж должны проходить все поступающие на работу);
- журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте (оформляется руководителем структурного подразделения при приёме на работу всех работников, а в последующем — не реже двух раз в год в первом и втором полугодии);
- журнал регистрации проверки знаний у персонала с первой группой электробезопасности;
- журнал административно-общественного контроля;
- журнал регистрации несчастных случаев, происходящих с работающими в образовательном учреждении;



— журнал регистрации инструктажа учащихся по охране труда при организации общественно полезного, производительного труда и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий;

— журнал регистрации несчастных случаев с обучающими (воспитанниками).

Проверяет ведение, хранение этих журналов технической инспектор профсоюза вместе с государственными органами надзора и контроля. Кроме этого руководитель и председатель профсоюзного комитета образовательного учреждения организуют трёхступенчатый административно-общественный контроль.

*Первая ступень контроля* (заведующие кабинетами физики, химии, биологии, физкультуры, учебными мастерскими, учителя, воспитатели). Некоторые отклонения от правил и норм охраны труда, производственной санитарии, техники безопасности и пожарной безопасности могут быть устранены сразу же после проверки, остальные замечания записываются в журнал административно-общественного контроля с указанием сроков исполнения.

*Вторую ступень контроля* проводят один раз в четверть ответственный и уполномоченный по охране труда, а также заместитель руководителя образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе. Результаты проверки записываются в журнал административно-общественного контроля.

*Третью ступень контроля* осуществляет руководитель и председатель профсоюзного комитета образовательного учреждения не реже одного раза в полугодие. Они проверяют, как устранены замечания, отмеченные в журнале административно-общественного контроля первой и второй ступени. На совещаниях заслушивают ответственных за выполнение соглашения по охране труда и предписаний.

Инспектора пожарной части чаще всего делают замечания по таким вопросам: надо застраховать школу; поставить пожарную сигнализацию; перезарядить огнетушители, заменить электропроводку и т.д. Если предписания не выполнены, недостатки не устранены, инспектора налагают штраф.

Вместе с тем, как показывает опрос более 100 руководителей, обучающихся на факультете повышения квалификации и профессиональной переподготовки управленческих кадров образования Ставропольского государственного университета, **средства на хозяйственные нужды образовательного учреждения не выделяются.** Многие школы введены в строй более 40 лет и требуют капитального ремонта, однако из-за отсутствия средств ограничиваются только косметическим ремонтом.

Контроль за соблюдением директорами школ и руководителями органов управления образованием трудового законодательства и иных нормативных правовых актов осуществляет кроме технического инспектора и правовой инспектор профсоюза. Особое внимание правовой инспектор при проверке образовательных учреждений уделяет ведению, хранению трудовых книжек работников. Как показывают результаты проверок, руково-

**При приёме на работу со мной был заключён трудовой договор на неопределённый срок (бессрочный). Работаю в дошкольном учреждении более 10 лет. В настоящее время администрация ДОУ решила перевести меня на срочный трудовой договор. Правомерны ли действия администрации?**

На основании ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Таким образом, вы вправе не соглашаться на заключение нового (срочного) трудового договора.

**Если работник уволен по сокращению штатов, а в день увольнения ему не выдан полный расчёт, означает ли это, что он автоматически остаётся на работе, а процедура сокращения должна повториться вновь и, включая предупреждение, за два месяца?**

Согласно ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации во всех случаях прекращения трудового договора (и по инициативе самого работника, и по инициативе работодателя, и по истечении срока трудового договора, и по иным законным основаниям) днём увольнения работника является последний день его работы. В этот день работодатель (ст. 62 и 140 Трудового кодекса) обязан выдать работнику трудовую книжку и выплатить ему все причитающиеся суммы — это зарплата, выходные пособия, оплата неиспользованных дней отпуска. Задержка расчёта автоматически трудовой договор не возобновляет.

При увольнении по сокращению численности или штата работников день увольнения (последний день работы) обозначается либо в письменном предупреждении об увольнении (не менее чем за два месяца до увольнения), с которым работодатель согласно ст. 180 Трудового кодекса обязан ознакомить работника персонально под расписку, либо в приказе об увольнении. Работник, не получивший в этот день положенный по закону расчёт, трудовую книжку и документы, вправе требовать от работодателя помимо выплаты заработка за все дни задержки расчёта и выдачи трудовой книжки проценты в размере не ниже одной трёхсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, действующей в это время (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

Кроме того, ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации установлена дисциплинарная ответственность должностных лиц за задержку расчёта при увольнении работников.