



Информационный листок № 18

О графике отпусков на 2023 год

График отпусков — локальный нормативный акт, содержащий сведения об отпусках сотрудников на предстоящий календарный год, утверждаемый с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 123 ТК РФ). График отпусков на 2023 год должен быть утвержден до **17 декабря 2022 года**. При его составлении учитываются пожелания сотрудников и особенности учебного процесса. Правила составления графика отпусков предусматривают обязательное включение всех сотрудников, в том числе работников, которые в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком, внешние и внутренние совместители (внутренних нужно указать дважды по обеим должностям).

Право отдыхать **в удобное для работника время** имеют следующие сотрудники:

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работники, имеющие троих или более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- один из родителей, воспитывающий ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники в возрасте до 18 лет;
- работники, у которых жена находится в отпуске по беременности и родам;
- работники, работающие по совместительству, одновременно с отпуском по основной работе;
- работники, прервавшие свой отпуск по требованию работодателя;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- участники боевых действий или инвалиды войны;
- супруги военнослужащих, одновременно с отпуском супруга;
- **работники, которые ушли на службу по мобилизации, по контракту или добровольно.**

Чтобы избежать разногласий с работниками рекомендуем закреплять в графике отпусков конкретные даты отпуска. В графике отпусков отражаются как основные, так и дополнительные отпуска, на которые работник имеет право: за работу во вредных условиях, за ненормированный рабочий день и другие.

За нарушение порядка принятия графика отпусков, либо его отсутствие, работодатели могут быть привлечены к административной ответственности: наложение штрафа на должностных лиц в размере от 1 тыс. до 5 тыс. рублей, на юридическое лицо - от 30 тыс. до 50 тыс. рублей (ч.1 ст.5.27 КоАП).



Проект

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**ЛИПЕЦКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
(ЛИПЕЦКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

КОМИТЕТ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14 декабря 2022 г.

г. Липецк

№ 7-1

Об итогах Года корпоративной культуры в Профсоюзе и повышении имиджа ЛОО Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций в современных условиях

Заслушав и обсудив информацию председателя областной организации Профсоюза Н.Н. Суровой, председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций об итогах выполнения плана мероприятий «Года корпоративной культуры в Профсоюзе» и реализации первого этапа проекта ЛОО Профсоюза «Эффективная первичная профсоюзная организация», Комитет ЛОО Профсоюза отмечает следующее.

В рамках реализации плана мероприятий комитета Липецкой областной организации Общероссийского Профсоюза образования по Году корпоративной культуры в Профсоюзе, утверждённого постановлением президиума 16 февраля 2022 года № 26-2, профсоюзными организациями на всех уровнях проделана определённая работа по совершенствованию организационно-уставной деятельности, устранению выявленных в работе профсоюзных органов дефицитов, повышению профсоюзной грамотности актива и профсоюзных работников, повышению имиджа организации.

В основе корпоративной культуры Профсоюза как общественной организации с длительной историей организационного развития лежит система ценностей и традиций, норм, правил и принципов, по которым живёт и действует каждая организация, все её члены от первичной профсоюзной организации до Центрального Совета Профсоюза.

Развитие Профсоюза образования зависит от эффективной работы первичных профсоюзных организаций, от их способности конкурировать с другими общественными организациями, от способности быть необходимыми и интересными членам Профсоюза, работодателям и другим социальным партнерам.

В течение 2022 года в профсоюзных организациях области создавались условия для целенаправленного формирования корпоративной культуры, направленного на выстраивание новой, современной внутренней культуры