**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»65-71**

**МБОУ «Сош№25» г. Грозный**

**Руководитель: Татаева А.С.**

**Тема «Распределение учебной нагрузки»**

**Цель:** ознакомиться с условиями предоставления и распределения учебной

нагрузки педагогическим работникам образовательных учреждений

научиться использовать свои права;

способствовать росту правовой грамотности членов профсоюза.

**Материалы:**

Трудовой кодекс РФ (далее ТК РФ)

Коллективный договор образовательного учреждения

**Оборудование:**

доска, листы бумаги, фломастеры.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Учебная нагрузка для учителя является самым важным из обязательных условий его трудового договора, от которого зависит режим рабочего времени, размер заработной платы и, конечно, сам факт занятости. Не будет учебной нагрузки - не будет и работы. Сегодня порядок предоставления и распределения учебной нагрузки закреплен во многих нормативно-правовых актах федерального, республиканского и локального уровня (коллективный договор). Все эти документы дублируют друг друга и поэтому изучение «законов» распределения учебной нагрузки не должно вызывать больших трудностей не только для руководителя образовательного учреждения, но и для учителя. Однако, как показывает практика, работодатель либо по незнанию, либо умышленно нарушает права работника, а работник ввиду своей правовой неграмотности не в состоянии себя защитить.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Назовите «законы», правила предоставления и распределения учебной нагрузки.

Участники профсоюзного кружка делятся на две команды.

Каждая команда по очереди называет «законы» и далее разъясняет суть каждого из них.

**1-я команда:**

**Член кружка: Масуева .С..**

* каждый имеет равные возможности в реализации своих трудовых прав
* никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, **возраста,** места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

**Пенсионеры обладают такими же правами, как и остальные работники. Эта категория работников проходят тарификацию на общих основаниях.**

***Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.***

**Член кружка: Абуева А.С.**

Каждое образовательное учреждение вправе выбрать один из видов учебных программ, которые предлагаются министерством образования. Каждая из программ отличается количеством часов по предметам и самими преподаваемыми предметами. Каждый работодатель, как руководитель самостоятельного юридического лица, вправе вести ту кадровую политику, которая, по его мнению, будет полезна образовательному учреждению.

Каждое образовательное учреждение отличается друг от друга количеством обучающихся детей и, соответственно, количеством классов-комплектов.

Все вышеперечисленные условия влияют на общий объем учебной нагрузки в том или ином образовательном учреждении.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

От чего зависит общий объем учебной нагрузки в образовательном учреждении?

***При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.***

Практически во всех образовательных учреждениях наряду с основными работниками есть работники, работающие по совместительству. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются основные работники. При этом за ними сохранятся объем учебной нагрузки прошлого учебного года, а также сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Оставшаяся учебная нагрузка распределяется между совместителями.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Кем сохраняется объем учебной нагрузки и преемственность преподавания предметов в классах?

**2-я команда**

**Член кружка: Цонцуева Л.П.**

***На новый учебный год учебная нагрузка педагогических работников устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.***

Руководитель образовательного учреждения является главным в учреждении, в руках которого сосредоточена вся административная и организационная власть по управлению учреждением. Однако контролирующим эту власть, в интересах работников, членов профсоюза, является выборный орган первичной профсоюзной организации. Поэтому руководителем решения (ст.371 ТК РФ) или принятие локального нормативного акта (ст.372 ТК РФ), например как, распределение учебной нагрузки на новый учебный год, составление графика отпусков, составление расписания занятий и др. происходит с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Кто распределяет учебную нагрузку на новый учебный год?

**1-я команда**

**Член кружка: Масуева Т.С.**

***Работа по установлению учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.***

Все педагогические работники уходят в отпуск в летнее время. До ухода в отпуск каждый педагогический работник должен быть письменно ознакомлен со своей учебной нагрузкой. Это делается в целях соблюдения установленного срока письменного предупреждения работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Когда завершается работа по распределению учебной нагрузки?

**2-я команда**

**Член кружка: Ахмадова С.М.**

***Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.***

За исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), за педагогическими работниками сохраняется объем учебной нагрузки установленный в тарификации в начале учебного года.

Может ли объем учебной нагрузки быть уменьшен в течение учебного года?

**1-я команда**

**Член кружка: Масуева Т.С.**

***Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя при установлении ее на следующий учебный год.***

За исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) за педагогическими работниками при установлении учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется объем нагрузки установленный в прошлом учебном году.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Может ли объем учебной нагрузки на новый учебный год быть уменьшен по сравнению с прошлым учебным годом?

**Задание.** Приведите примеры уменьшения или сокращения учебной нагрузки у себя (коллег). Сделайте анализ причин такого явления. Законно ли изменение нагрузки?

***В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.***

В зависимости от того, какой учебный план выбран в данном образовательном учреждении, количество часов по предметам в первом и втором учебных полугодиях может быть разной. Об этом работник должен быть уведомлен при распределении учебной нагрузки на новый учебный год. Это, как правило, происходит в вечерних (сменных) школах.

**2-я команда**

**Член кружка: Шуипова Ф.Ю.**

Может ли учебная нагрузка быть разной в первом и втором полугодиях?

***Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.***

В соответствии со ст.74 ТК РФ о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Размер педагогической нагрузки учителя является условием его трудового договора, изменение которого требует от работодателя предупредить работника письменно о предстоящих изменениях не менее чем за два месяца.

**1-я команда**

**Член кружка: Масуева Т.С.**

Необходимо ли предупреждать учителя об изменении его педагогической нагрузки? В какие сроки?

***Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.***

Для каждого педагогического работника установлена норма часов, за которую выплачивается ставка заработной платы. Например: норма для учителя 5-11 классов – 18 часов в неделю, учителя-дефектолога – 20 часов, музыкального руководителя – 24 часа и т.д. Установление объема учебной нагрузки меньше или больше нормы часов требует письменного согласия работника.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Необходимо ли согласие работника при установлении ему учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку?

***Предоставление преподавательской работы совместителям и руководителям осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если основные работники учреждения обеспечены преподавательской работой не менее чем на ставку заработной платы.***

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

При каких обстоятельствах совместителям и руководителям образовательных учреждений предоставляется учебная нагрузка?

***Часы обучения на дому включаются в учебную нагрузку педагогических работников общеобразовательных учреждений на общих основаниях.***

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данные образовательные учреждения являются местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в учебную нагрузку педагогических работников на общих основаниях, т.е. включаются в тарификацию.

**1-я команда**

**Член кружка: Тарсаева А.С.**

Как тарифицируется учебная нагрузка педагогических работников выполняющих работу по обучению детей на дому?

***Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на новый учебный год на общих основаниях.***

За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца отпуска. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается и перераспределяется для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Тарифицируются ли работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет?

***Учебная нагрузка педагогического работника верхним пределом не ограничивается.***

Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, которые предусмотрены типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида. Однако во всех утвержденных типовых положениях об образовательных учреждениях предельный объем учебной нагрузки не оговорен.

**2-я команда**

**Член кружка: Шуипова Ф.Ю.**

Какой максимальный объем учебной нагрузки может быть установлен педагогическим работникам?

***Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась по сравнению с установленной, до конца учебного года выплачивается заработная плата:***

* за фактическое число часов педагогической работы, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
* в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если педагогических работников невозможно догрузить другой педагогической работой;
* заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если педагогических работников невозможно догрузить другой педагогической работой.

Такая ситуация может произойти при сокращении классов-комплектов, а также для учителей надомников, в случае если один из учеников выздоровел. Гарантия сохранения заработной платы означает, что с этими работниками до конца учебного года не может быть расторгнут трудовой договор при любом объеме оставшейся после уменьшения учебной нагрузки, даже при ее полном отсутствии начисляться его заработная плата?

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

**Вывод:**

Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

**ВСЕМ СПАСИБО!**

**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»**

**МБОУ «Сош№25» г. Грозный**

**Руководитель: Татаева А.С.**

**Тема «Роль профкома в охране труда и здоровья**

**членов Профсоюза»**

**Цель кружка:** изучение статей Трудового кодекса РФ, связанных с

защитой интересов работников школы по охране труда; дать

правовые знания.

**Раздаточные материалы**:

1.Кулешов С.М. «Защита профкомом образовательного

учреждения прав членов профсоюза на охрану труда». М., 2006 г.

2. Сборник основных законодательных и нормативно-правовых документов Волгоград, 2006 г.

**Форма работы:**

Круглый стол

**Оформление:**

«Труд избавляет человека от трех главных зол: скуки,

порока и нужды».

(Вольтер)

«Труд есть начало всех начал»

(Стальский Сулейман)

**Руководитель кружка Татаева А.С.:**

Нашей встрече все мы рады,

Мы пришли не за наградой.

Нам встречаться чаще нужно,

Чтоб жить весело и дружно.

- «Терпение и труд все перепрут» - гласит народная мудрость. Трудолюбие –это достоинство человека. Все великие люди были необычайно старательными и трудолюбивыми.

Послушайте притчу: При постройке Шартрского собора во Франции трем разным рабочим задали один вопрос: Что ты здесь делаешь?

Один процедил: «Камни таскаю, будь они не ладны!» Второй ответил: «Деньги зарабатываю для семьи». А третий сказал: «Я строю Шартрский собор».

- Проанализируем труд каждого строителя:

1) когда труд обязанность, жизнь рабство;

когда труд удовольствие, жизнь хороша.

«Высота культуры всегда стоит в прямой зависимости от любви к труду», сказал Максим Горький.

- Уважаемые коллеги! Сегодня мы поговорим об **охране труда и роли профсоюзной организации в этом вопросе.**

(Все члены кружка заранее разделились на три группы. Каждая из групп получила задание).

1. **Выступление 1 группы:**

**Рыхва Н.И.:** Впервые законодательство Российской Федерации об охране труда определило требования по обеспечению прав работников на здоровье и безопасные условия труда. Сохранение жизни и здоровья работников должно быть для работодателя важнее результатов их труда.

В ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий и охраны труда в организации возлагается на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников; условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- наличие комплекта нормативных правовых актов.

**Сайдулаева А.А.:** Законодательство об охране труда содержит не только обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, но и обязанности работника по соблюдению требований охраны труда в процессе трудовой деятельности.

В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни работников и учащихся;

- проходить обязательные медицинские осмотры.

**Сулейманова А.И.: «О состоянии охраны труда в системе образования».**

Отдел безопасности и охраны труда Федерального агентства по образованию ежегодно проводит анализ причин производственного травматизма в системе образования. Ежегодно при выполнении трудовых обязанностей только в системе образования получают травмы в среднем от 3 до 4 тысяч человек, из них 80-100 человек со смертельным исходом. Еще более тревожным сложилось положение с охраной жизни и здоровья учащихся и студентов. Около 14 тысяч обучающихся ежегодно получают травмы во время учебно-воспитательного процесса.

Расследование причин показывает, что в последние годы резко ослабили внимание к обеспечению сохранения жизни и здоровья, обучающихся и работающих в образовательных учреждениях.

За последние годы большинство производственных травм происходят, по одним и тем же причинам.

Среди них: нарушение правил и инструкций по охране труда, правил дорожного движения, трудовой и производственной дисциплины, что нередко является пренебрежением выполнения требований охраны труда.

**Руководитель: Татаева Сацита Ахметовна**

- Вся жизнь человека наполнена трудом.

На свете все добывается трудом. Даже маленькую рыбку из пруда не вытащишь без труда.

- Послушайте пословицы:

1) Будешь трудиться, будешь кормиться.

2) Все надоедает, кроме работы.

3) Дело мастера боится.

4) Каков мастер, такова и работа.

5) Труд кормит, а лень портит.

6) Глаза страшатся, а руки делают.

7) Скучен день до вечера, коли делать нечего.

8) Без труда человек не познает счастья.

9) Труд радость жизни.

Вывод: Какой вы человек, в обществе судят по результатам труда, по отношению к труду.

Рассказ Л.Н.Толстого. Хотела галка пить. На дворе стоял кувшин с водой, а в кувшине была вода только на дне. Галке нельзя было достать. Она стала кидать в кувшин камушки и столько накидала, что вода стала выше и можно было пить. Благодаря чему птице удалось исполнить свое желание?.

– Конечно же, благодаря труду.

**II. Выступление 2 группы**

**Багуева М.Б.: «Организация работы по охране труда в образовательном учреждении»**

- Образовательное учреждение несущее, в соответствии с Законом РФ «Об образовании» (ст. 32, пункт 3 «в»), ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, воспитанников и работников данного учреждения во время образовательного процесса, организует работу по охране труда согласно рекомендациям, которые могут быть оформлены в виде отдельного документа, включены или учтены в Уставе образовательного учреждения, Правилах внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностях работников, приказах и других локальных актах, определяющих степень личной ответственности руководителей, административных и педагогических работников за соблюдением правил и норм охраны труда.

В каждом образовательном учреждении должна действовать система управления охраной труда, которая бы устанавливала кто, что, когда и как должен делать, чтобы обеспечить безопасность проведения учебно-воспитательного процесса.

Работодатель или другое ответственное должностное лицо, определенное Уставом образовательного учреждения, обеспечивает проведение в жизнь мероприятий по охране труда и осуществляет контроль за ведением дел и документации.

**Хадисов А.Э.: Номенклатура дел по охране труда включает:**

- Устав образовательного учреждения;

- Коллективный договор;

- Соглашение по охране труда на год;

- Приказ руководителя о системе управления охраной труда в образовательном учреждении.

- Приказ о назначении ответственных за пожарной безопасностью;

- Приказ о назначении ответственных за электрохозяйство;

- Инструкция о мерах пожарной безопасности;

- Акты по всем направлениям в общеобразовательном учреждении (готовность к учебному году, прием пищеблока, несчастные случаи и т.д.);

- Протокол собрания трудового коллектива;

- Протоколы заседания профкома по рассмотрению и согласованию инструкций по охране труда;

- Журнал регистраций всех мероприятий по охране труда;

- План (схема) и инструкция по эвакуации людей.

**Сукашева Л.В.: «Положение об охране труда»**

Важнейшим звеном управления охраной труда в школе является разработка, утверждение и выполнение Положения об организации работы по охране труда. Это основной правовой акт, которым устанавливаются права, обязанности и ответственность каждого работника.

Требования безопасного проведения учебно-воспитательного процесса в школе, изложенные в законодательных и иных нормативных правовых актах, целесообразно сгруппировать и включить в должностные инструкции по охране труда и доводятся до исполнителя под расписку.

Наличие утвержденных работодателем по согласованию с профкомом должностных инструкций (обязанностей) по охране труда и соблюдение их требований будут способствовать существенному снижению количества несчастных случаев в образовательных учреждениях.

**Руководитель: Татаева Сацита Ахметовна**

А сейчас мы чуть-чуть отдохнем и послушаем стихотворение В.Брюсова.

Единое счастье – работа,

В полях, за станком, за столом!

Работа до жаркого пота,

Работа без лишнего счета –

Часы за упорным трудом.

Посеянный хлеб разойдется

По миру; с гудящих станков

Поток животворный польется

Во глуби бессчетных умов.

Работай! Незримо, чудесно

Работа, как сев прорастет.

Что станет с плодами, - безвестно,

Но благостно влагой небесной

Труд всякий падет на народ.

Великая радость – работа,

В полях, за станком, за столом!

Работай до жаркого пота,

Работай без лишнего счета –

Все счастье земли – за трудом.

**III. Выступление 3 группы: Рекомендации:**

**1.Ахмадова Л.Р.:**

**Руководитель образовательного учреждения:**

- организует работу по созданию и обеспечению проведения образовательного процесса;

- назначает приказом ответственных лиц за соблюдением требований охраны труда;

- проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и воспитанников;

- оформляет новых работников только при наличии положительного заключения медицинского учреждения;

- заключает и организует совместно с профкомом выполнение ежегодных соглашений по охране труда;

- обеспечивает учебно-трудовую нагрузку работающих, обучающихся и воспитанников с учетом их возможностей и оптимальных режимов труда и отдыха;

- организует в 5 лет один раз проведение аттестации;

- запрещает проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья обучающихся или работающих;

- несет персональную ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий образовательного процесса;

**2.Джангариев Э.Д.:**

**Заместитель директора по хозяйственной работе:**

- обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек образовательного учреждения;

- обеспечивает безопасность при переносе тяжестей;

- организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения;

- обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, мастерских и т.д.;

- несет ответственность за состояние паспорта санитарно-технического состояния образовательного учреждения;

- организует не реже 1 раза в 5 лет разработку инструкций по охране труда по видам работ для технического персонала;

- проводит инструктажи на рабочем месте технического и обслуживающего персонала оборудует уголок безопасности жизнедеятельности;

- обеспечивает учет, хранение противопожарного инвентаря.

также заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заведующие учебными кабинетами, преподаватели, классные руководители, преподаватель основ безопасности жизнедеятельности организуют работу по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда.

**3. Татаева С.А.:**

**Председатель профкома образовательного учреждения:**

- организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий труда;

- контролирует выполнение коллективного договора;

- осуществляет защиту социальных прав работающих и обучающихся;

- представляет совместно с членами органов, уполномоченных обучающимися и их родителями, интересы членов профсоюза в совместной с администрацией комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев.

Задача администрации и профсоюзного комитета – добиваться выполнения действующего законодательства по охране труда. Сотрудничать по возможности, бороться по необходимости, а контролировать постоянно.

**Руководитель: Татаева С.А.**

Чтобы вы все отдохнули и развеялись мы проведем конкурс «Отгадай пословицу», между тремя командами. Кто больше отгадает тот и победит.

Я называю два ключевых слова пословицы, а вы должны назвать ее полностью.

1) Труд – рыбка (Без труда не вытащишь и рыбку из пруда);

2) Омут – черти (В тихом омуте черти водятся);

3) Слово – дело (Судят не по словам, а по делам);

4) Время – час (Делу время, потехе час);

5) Лес – щепки (Леся рубят – щепки летят);

6) Одежка – ум (По одежке встречают, по уму провожают);

7) Углы – пироги (Не красна изба углами, а красна пирогами);

8) Синица – журавль (Лучше синица в руке, чем журавль в небе);

9) Рак – рыба (На безрыбье и рак рыба);

10) Язык – Киев (Язык до Киева доведет).

Великий русский педагог К.Д.Ушинский говорил, что труд должен быть источником счастья. Я желаю вам, чтобы ваша дальнейшая жизнь была наполнена счастьем. И хочу прочитать стихотворение «Счастливый человек».

В удушье городов в наш беспокойный век

Почувствовать дыхание природы

Способен лишь счастливый человек,

Влюбленный в состоянии свободы.

Счастливый человек деньгами не богат,

Он в них кумира видеть не умеет.

Сокровища души – его бесценный клад,

Который никогда не оскудеет.

Счастливый человек умеет отдавать,

И от того становится богаче.

Счастливый человек не станет унывать,

Решая даже сложенные задачи.

Счастливый человек не смотрит на часы,

Он время ощущает по другому,

Предчувствуя момент, когда ковер росы

Касается прохладной крыши дома.

Счастливый человек лишь добрые дела

Творит, отвергнув мелочные страсти

Счастливый человек не может сделать зла.

И потому я всем желаю счастья!

А теперь, дорогие коллеги, наступило время самой вкусной части нашего праздника – чаепития!

(В конце по желанию участников национальный танец)

**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»**

**МБОУ «Сош№25» г. Грозный**

**Руководитель: Татаева А.С.**

**Тема «Профессиональное здоровье учителя».**

***Цель кружка:*** привлечь внимание к профессиональному здоровью учителя; дать практические советы по сохранению здоровья.

***Оборудование:***

1. Стенд «В здоровом теле здоровый дух».
2. Брошюра «Наше здоровье в наших руках».
3. Тест «Здоровье».
4. Таблицы.
5. Карточки (красная, синяя, зеленая).

***Форма работы:* круглый стол.**

***Оформление****:*

*«Лекарство часто возле нас, а мы ищем его на небе»*

В.Шекспир.

*«Здоровье - это гармония души и тела. Это любовь к природе,*

*к людям, добрые и светлые мысли».*

***Руководитель кружка Татаева Сацита Ахметовна:***

Здоровая школа -

Здоровья желает!

Здоровая школа -

Друзей собирает!

Пусть льются повсюду

Детей звонкий смех,

Учитель улыбкой

Пусть радует всех, здоровье не купишь

Его не продать

Про это давно уже

Нужно всем знать,

Кружок профсоюзный

Представить вам рады

Его создавали

Не ради награды,

Здоровая школа -

Вот все, что нам надо.

***Тема нашего занятия - «Профессиональное здоровье учителя».***

**Почему мы выбрали эту тему?**

***Ибрагимова М.Х.:*** До настоящего времени здоровьем педагогов как отдельной категории лиц не рассматривалась не медициной, не кем-либо другим». Качество образования не ставилось в зависимость от уровня здоровья учителей.

Сейчас же с ухудшением уровня жизни уровень здоровья учителей снижается, что незамедлительно сказывается на уровне обучения в школе. Возникает потребность быть здоровым, чтобы работать лучше.

***Абуева А.С.:*** Здоровье бесценное достояние не только каждого человека, но и всего общества. При встречах, расставаниях с близкими и дорогими людьми мы желаем им доброго и крепкого здоровья, так как это - основное условие и залог полноценной и счастливой жизни. Здоровье помогает нам выполнять наши планы, успешно решать жизненные основные задачи, преодолевать трудности, а если придется, то и значительные перегрузки. Доброе здоровье, разумно сохраняемое и укрепляемое самим человеком, обеспечивает ему долгую и активную жизнь.

***Руководитель кружка Татаева Сацита Ахметовна:***

Давайте определим цели нашего занятия:

* осознать учителями ценность здоровья;
* привлечь внимание к профессиональному здоровью учителя, как представителя стрессогенной профессии;
* показать важность сохранения психологического здоровья;
* дать практические советы по сохранению здоровья.

Прежде чем перейти к обсуждению темы, давайте посмотрим, насколько сознательно и серьезно мы относимся к своему здоровью. Предлагаю ответить на вопросы теста «Здоровье». (Образцы тестов на столах).

**Тест «Здоровье».**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование | Баллы |
| 1 | Постоянное соблюдение рационального режима дня |  |
| 2 | Наличие нормального веса |  |
| 3 | Грамотное составление пищевого рациона |  |
| 4 | Прогулки на свежем воздухе на протяжении года не менее 10 часов в неделю |  |
| 5 | Ежедневная утренняя гимнастика |  |
| 6 | Систематическое закаливание |  |
| 7 | Индивидуальное физическое совершенствование (занятия спортом, индивидуальные программы) |  |
| 8 | Владение метода аутотренинга и использование его в укреплении здоровья |  |

Примечание:

Систематическое употребление алкоголя снижает общую сумму на 3 балла. То же относится и к курению.

«Да» - на 100 % - 2 балла, на 50 % -1 балл.

Если у вас получилось 10-9 баллов - вы серьезно относитесь к своему здоровью.

6-8 баллов - это тоже не плохо, во всяком случае, в беззаботном отношении к себе вас не обвинят.

Если меньше 6 баллов, то вам необходимо задуматься о своем здоровье.

У каждого из вас в папке есть три карточки: красная, синяя и зеленая.

Поднимите, пожалуйста, зеленую карточку, если у вас получился первый результат, синюю - если второй и красную - если третий.

Если мы видим, результаты не утешительные. Это говорит о нашем отношении к здоровью. А что же такое здоровье?

***Дараева З.К.:*** По определению всемирной организации здравоохранения «Здоровье-состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не просто отсутствие болезней или физических дефектов».

***Руководитель кружка Татаева Сацита Ахметовна:*** Всех нас, присутствующих здесь объединяет одно - профессия, так что же означает для нас профессиональное здоровье?

Профессиональное здоровье учителя - способность организма сохранять и активизировать защитные, регуляторные механизмы, обеспечивающие работоспособность, эффективность и развитие личности учителя во всех условиях протекания профессиональной деятельности.

Особое место в режиме здоровой жизни принадлежит распорядку дня. Давайте посмотрим, сколько времени составляет наш рабочий день, а заодно и обратим внимание на нагрузку учеников.

***Масуева Т.С.:*** По данным опроса среди учителей и учащихся нашей школы складывается примерно вот такая картина:

На педагогическую деятельность, на подготовку к урокам, на организацию дополнительных мероприятий учитель затрачивает 12 часов, а ученик - 8 часов, что соответствует норме рабочего дня взрослого человека.

Может быть, поэтому у наших детей такое ослабленное здоровье?

***Руководитель кружка Татаева Сацита Ахметовна:*** А что же касается представителей нашей профессии? У каждого из вас есть перечень заболеваний.

Просим отметить те заболевания, которые коснулись вас.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование заболеваний | Отметка |
| 1 | Заболевание нервно - психической природы (невроз, стресс, депрессия, неврастения, спазмы) |  |
| 2 | Заболевания сердечно-сосудистой системы (гипертония, мигрень, стенокардия, инфаркт) |  |
| 3 | Заболевание костно-мышечной системы (остеохондроз и артриты) |  |
| 4 | Проблемы, связанные с органами зрения и слуха. |  |
| 5 | Лор –заболевания |  |
| 6 | Отклонения и болезни пищеварительной системы (язвы желудка, двенадцатиперстной кишки, гастрит, колит, дисбактериоз, панкреатит, холецистит) |  |

Как учебная деятельность влияет на здоровье учителя? Какие заболевания связанные с нею? Обратимся к статистике.

***Каимова З.А. :*** Заболевания,с учебной деятельностью:

* 95 % учителей имеют заболевания нервно - психической природы.
* 30 % беспокоят заболевания сердечно - сосудистой системы.
* 26 % страдают заболеваниями костно-мышечной системы.
* -21 % указывают на проблему со зрением.
* 20 % часто болеют лор - заболеваниями.
* 15 % испытывают отклонения и болезни. Руководитель:

Внимание! Среди учителей нет ни одного абсолютно здорового человека после 10 лет педагогической деятельности.

***Ибрагимова М.Х.:*** Что представляет наибольшую опасность для здоровья учителя?

* 64 % - конфликтные отношения с «трудными» учащимися.
* 51 % - конфликтные отношения с родителями школьников.
* 49 % - конфликтные отношения с администрацией школы.

Довольно много энергии учитель отдает:

* 45 % - налаживанию отношений с учащимися на своем предмете.
* 35 % - налаживанию отношений со своим классом.
* 29 % - налаживанию отношений с одаренными учениками.
* 24 % - налаживанию отношений со своими собственными детьми.

***Мусаева Л.Х.:*** Эти показатели отнюдь не полные, так как чаще мы не уходим на больничный, а терпим в ущерб себе, наносим вред нашему здоровью и эти болезни переходят в хронические. Кроме того, оздоровление членов профсоюза находится на очень низком уровне. А ведь проблема здоровья учителя не только личная, но и государственная.

***Дараева З.К.****:* Самые распространенные заболевания - это ларингит, ухудшение зрения, частые простудные заболевания. Как помочь себе в домашних условиях преодолеть эти болезни? Предлагаем Вам рецепты народной медицины для лечения этих заболеваний.

**ЛАРИНГИТ**

Эта болезнь вызывается многими инфекционными заболеваниями и сопровождается воспалением слизистой оболочки гортани. При сильном переохлаждении организма может протекать в особо острой форме. Ларингит может возникнуть при хронических заболеваниях горла и носоглотки, а также у людей, чья работа связана с постоянным напряжением голосовых связок: учителей, певцов, и т.д. Основными симптомами ларингита являются хрипота, потеря голоса или просто першение в горле.

1. Чтобы болезнь протекала менее остро, при ларингите необходимо исключить долгие разговоры, курение, алкогольные, а также очень горячие и холодные напитки пищу, так как они вызывают дополнительные болевые ощущения.
2. Каждый день перед сном следует делать ножные ванны с горячей водой (по возможности в воду можно добавить несколько столовых ложек порошковой горчицы). На горло рекомендуется положить согревающий компресс
3. Чтобы облегчить глотание и першение в горле, рекомендуется смазывать горло раствором люголя.

4. На мелкой терке натереть репчатый лук и вдыхать полученную смесь. Кроме того, ее можно отжать через марлю и закапывать полученный сок в нос несколько раз в день.

5. Полоскания для горла:

* 1 чайную ложку меда добавить в I стакан горячей кипяченой воды и прокипятить течение 1 -2 минут. Полученную смесь остудить и полоскать горло не менее 3 раз в день;
* на 1 стакан горячей кипяченой воды добавить 1 чайную ложку соли, смешанную с ложкой чайной соды, тщательно размешать и полоскать горло 2-3 раза в день. При заболеваниях желудка, печени,
* поджелудочной железы и т.д. чайную соду рекомендуется исключить.

**ОСЛАБЛЕНИЕ ЗРЕНИЯ**

Заболевание возникает у людей, чья профессиональная деятельность связана с постоянным напряжением глаз: учителей, бухгалтеров и т. д.

Симптомами ослабления зрения являются частые головные боли, быстрая утомляемость и т.д. Помимо медикаментозных средств, способствующих восстановлению зрения и снятию напряжения с глазного нерва, существуют различные народные средства, которые благотворно влияют на глаза.

1. После долгого трудового дня, при сильном глазном напряжении рекомендуется варить очень крепкий чай и в виде примочек прикладывать к закрытым векам. С той же целью можно использовать настой из полыни горькой или ромашки.
2. 1 столовую ложку меда смешать с 2 стаканами воды, поставить на огонь, прокипятить и остудить. Готовый отвар можно использовать в виде компрессов при ослаблении зрения.
3. Если ослабление или даже временная потеря зрения появились из-за сильного нервного стресса, то для его восстановления следует сварить вкрутую яйцо, не остужая, разделить на две части, убрать желток, а оставшиеся горячие белки прикладывать к векам так, чтобы они не соприкасались с глазами.
4. Для профилактики ослабления зрения и при некоторых глазных заболеваниях рекомендуется следующее упражнение, укрепляющее глазные мышцы: поднять глаза вверх и медленно поворачивать их по кругу: вверх, направо, вниз, налево, и наоборот, упражнение следует повторять не менее 25 раз.
5. При постоянной работе, связанной с искусственным освещением, нужно есть плоды черники, и принимать настой, приготовленный из них.

**ПРОСТУДА**

Возникновение заболевания связано с переохлаждением организма. Простуда является первопричиной таких заболеваний, как ревматизм, грипп, воспаление легких, ангина, заболевания почек, различного рода невралгий и т.д.

Простудные заболевания возникают, как правило, у людей с ослабленной иммунной системой. Существует ряд болезней, которые непосредственно связаны с переохлаждением, например невралгия.

Общие рекомендации по лечению простудных заболеваний

1. Если вы промочили ноги, придя домой, разотрите их спиртом или водкой и наденьте шерстяные носки.

1. В качестве потогонного средства рекомендуется пить чай с добавлением малинового варенья, бузины или липового цвета. После приема потогонного чая необходимо сразу лечь в постель и попытаться уснуть.
2. При появлении на губах лихорадочной сыпи следует обработать губы одеколоном или спиртом.

4. При лихорадочной сыпи на слизистых оболочках ротовой полости рекомендуется несколько раз в день полоскать рот горячей водой.

Чтобы избежать простудных заболеваний, необходимо укреплять организм. Этому способствуют различные формы закаливания, регулярные занятия гимнастикой, физкультурой и спортом.

Наше занятие на тему: «Профессиональное здоровье учителя, главной целью которого было привлечь ваше внимание к своему здоровью, осознать его ценность, подходит к концу. И следует помнить, что здоровье человека не только в силе, но и выносливости.

Конечно, очень хорошо, если человек обладает всеми этими качествами. Но самая суть чисто человеческого здоровья - это когда ему хочется сказать, что-то хорошее другому человеку, как будто это даже закон: раз мне хорошо - то должно быть и всем хорошо. Поэтому мы желаем Вам истинного здоровья - здоровья чистого сердца и открытой души! Уважаемые гости, нам бы хотелось узнать, ваше мнение о сегодняшнем занятии. Просим ответить на вопросы рефлексии дня.

***Рефлексия дня*.** Просим Вас закончить следующие предложения.

1. В ходе семинара я чувствовал себя...
2. Мое настроение в ходе работы было...
3. Тема семинара показалась мне...

4. Материалы семинара нужны...

В заключение занятия все участники исполняют песню:

На снегопад похожи, летят как листья годы,

Наперекор Ньютону не вниз летят, а ввысь.

Заворожила школа предчувствием свободы.

Как здорово, что все мы здесь сегодня собрались.

Нас иногда сгибало под непосильным грузом,

Но нас не запрягали, а сами мы впряглись.

И как-то незаметно обуза стала музой.

Как здорово, что все мы здесь сегодня собрались.

Пускай идем с работы, как после трудной смены,

Пока мы педагоги, что сетовать на жизнь.

Кого из нас пугали большие перемены?

Как здорово, что все мы здесь сегодня собрались.

**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»**

**МБОУ «Сош №25» г. Грозный**

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

**Тема «Охрана труда и роль профсоюзной организации в этом вопросе»**

**Цель кружка:** изучение статей Трудового кодекса РФ, связанных с защитой интересов работников школы по охране труда; дать правовые знания.

**Правовая база:**

1. «Защита профкомом образовательного учреждения

прав членов профсоюза на охрану труда».

2. Сборник основных законодательных и нормативно-правовых

документов .

**Форма работы:** круглый стол

**Оформление:**

«Труд избавляет человека от трех главных зол: скуки, порока и нужды».

(Вольтер)

«Труд есть начало всех начал»

(Стальский Сулейман)

**Руководитель:Татаева А.С.**

- Нашей встрече все мы рады,

Мы пришли не за наградой.

Нам встречаться чаще нужно,

Чтоб жить весело и дружно.

- «Терпение и труд все перепрут» -

гласит народная мудрость. Трудолюбие –

это достоинство человека. Все великие

люди были необычайно старательными

и трудолюбивыми.

**Послушайте притчу:**

При постройке Шартрского собора во Франции трем разным рабочим задали один вопрос: Что ты здесь делаешь?

Один процедил: «Камни таскаю, будь они не ладны!» Второй ответил: «Деньги зарабатываю для семьи». А третий сказал: «Я строю Шартрский собор».

- Проанализируем труд каждого строителя:

1) когда труд обязанность, жизнь рабство;

когда труд удовольствие, жизнь хороша.

Высота культуры всегда стоит в прямой зависимости от любви к труду, сказал Максим Горький.

- Уважаемые коллеги! Сегодня мы поговорим об охране труда и роли профсоюзной организации в этом вопросе.

(Все члены кружка заранее разделились на три группы. Каждая из групп получила задание).

**Выступление 1 группы:**

**1участник:** Впервые законодательство Российской Федерации об охране труда определило требования по обеспечению прав работников на здоровье и безопасные условия труда. Сохранение жизни и здоровья работников должно быть для работодателя важнее результатов их труда.

В ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий и охраны труда в организации возлагается на работодателя.

**Работодатель обязан обеспечить:**

- безопасность работников; условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- наличие комплекта нормативных правовых актов.

**2 участник: Законодательство об охране труда содержит не только обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, но и обязанности работника по соблюдению требований охраны труда в процессе трудовой деятельности.**

В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни работников и учащихся;

- проходить обязательные медицинские осмотры.

**3 участник: «О состоянии охраны труда в системе образования».**

Отдел безопасности и охраны труда Федерального агентства по образованию ежегодно проводит анализ причин производственного травматизма в системе образования. Ежегодно при выполнении трудовых обязанностей только в системе образования получают травмы в среднем от 3 до 4 тысяч человек, из них 80-100 человек со смертельным исходом. Еще более тревожным сложилось положение с охраной жизни и здоровья учащихся и студентов. Около 14 тысяч обучающихся ежегодно получают травмы во время учебно-воспитательного процесса.

Расследование причин показывает, что в последние годы резко ослабили внимание к обеспечению сохранения жизни и здоровья, обучающихся и работающих в образовательных учреждениях.

За последние годы большинство производственных травм происходят, по одним и тем же причинам.

Среди них: нарушение правил и инструкций по охране труда, правил дорожного движения, трудовой и производственной дисциплины, что нередко является пренебрежением выполнения требований охраны труда.

**Руководитель:Татаева А.С.**

- Вся жизнь человека наполнена трудом.

На свете все добывается трудом. Даже маленькую рыбку из пруда не вытащишь без труда.

**- Послушайте пословицы**:

1) Будешь трудиться, будешь кормиться.

2) Все надоедает, кроме работы.

3) Дело мастера боится.

4) Каков мастер, такова и работа.

5) Труд кормит, а лень портит.

6) Глаза страшатся, а руки делают.

7) Скучен день до вечера, коли делать нечего.

8) Без труда человек не познает счастья.

9) Труд радость жизни.

**Руководитель: Татаева А.С.** Так давайте сделаем

**Вывод:** Какой вы человек, в обществе судят по результатам труда, по отношению к труду.

Рассказ Л.Н.Толстого. Хотела галка пить. На дворе стоял кувшин с водой, а в кувшине была вода только на дне. Галке нельзя было достать. Она стала кидать в кувшин камушки и столько накидала, что вода стала выше и можно было пить. (Благодаря чему птице удалось исполнить свое желание?). – Конечно же, благодаря труду.

**Выступление 2 группы**

**1 член кружка: «Организация работы по охране труда в образовательном учреждении»**

- Образовательное учреждение несущее, в соответствии с Законом РФ «Об образовании» (ст. 32, пункт 3 «в»), ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, воспитанников и работников данного учреждения во время образовательного процесса, организует работу по охране труда согласно рекомендациям, которые могут быть оформлены в виде отдельного документа, включены или учтены в Уставе образовательного учреждения, Правилах внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностях работников, приказах и других локальных актах, определяющих степень личной ответственности руководителей, административных и педагогических работников за соблюдением правил и норм охраны труда.

В каждом образовательном учреждении должна действовать система управления охраной труда, которая бы устанавливала кто, что, когда и как должен делать, чтобы обеспечить безопасность проведения учебно-воспитательного процесса.

Работодатель или другое ответственное должностное лицо, определенное Уставом образовательного учреждения, обеспечивает проведение в жизнь мероприятий по охране труда и осуществляет контроль за ведением дел и документации.

**2 участник: Номенклатура дел по охране труда включает:**

- Устав образовательного учреждения;

- Коллективный договор;

- Соглашение по охране труда на год;

- Приказ руководителя о системе управления охраной труда в образовательном учреждении.

- Приказ о назначении ответственных за пожарной безопасностью;

- Приказ о назначении ответственность за электрохозяйство;

- Инструкция о мерах пожарной безопасности;

- Акты по всем направлениям в общеобразовательном учреждении (готовность к учебному году, прием пищеблока, несчастные случаи и т.д.);

- Протокол собрания трудового коллектива;

- Протоколы заседания профкома по рассмотрению и согласованию инструкций по охране труда;

- Журнал регистраций всех мероприятий по охране труда;

- План (схема) и инструкция по эвакуации людей.

**3 участник: «Положение об охране труда»**

Важнейшим звеном управления охраной труда в школе является разработка, утверждение и выполнение Положения об организации работы по охране труда. Это основной правовой акт, которым устанавливаются права, обязанности и ответственность каждого работника.

Требования безопасного проведения учебно-воспитательного процесса в школе, изложенные в законодательных и иных нормативных правовых актах, целесообразно сгруппировать и включить в должностные инструкции по охране труда и доводятся до исполнителя под расписку.

Наличие утвержденных работодателем по согласованию с профкомом должностных инструкций (обязанностей) по охране труда и соблюдение их требований будут способствовать существенному снижению количества несчастных случаев в образовательных учреждениях.

**Руководитель: Татаева А.С.** А сейчас мы чуть-чуть отдохнем и послушаем стихотворение В.Брюсова.

Единое счастье – работа,

В полях, за станком, за столом!

Работа до жаркого пота,

Работа без лишнего счета –

Часы за упорным трудом.

Посеянный хлеб разойдется

По миру; с гулящих станков

Поток животворный польется

Во глуби бессчетных умов.

Работай! Незримо, чудесно

Работа, как сев прорастет.

Что станет с плодами, - безвестно,

Но благостно влагой небесной

Труд всякий падет на народ.

Великая радость – работа,

В полях, за станками, за столом!

Работай до жаркого пота,

Работай без лишнего счета –

Все счастье земли – за трудом.

**Выступление 3 группы:**

**1 участник: Рекомендации**

Руководитель образовательного учреждения

- организует работу по созданию и обеспечению проведения образовательного процесса;

- назначает приказом ответственных лиц за соблюдением требований охраны труда;

- проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и воспитанников;

- оформляет новых работников только при наличии положительного заключения медицинского учреждения;

- заключает и организует совместно с профкомом выполнение ежегодных соглашений по охране труда;

- обеспечивает учебно-трудовую нагрузку работающих, обучающихся и воспитанников с учетом их возможностей и оптимальных режимов труда и отдыха;

- организует в 5 лет один раз проведение аттестации;

- запрещает проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья обучающихся или работающих;

- несет персональную ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий образовательного процесса;

**2 участник**: Заместитель директора по хозяйственной работе:

- обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек образовательного учреждения;

- обеспечивает безопасность при переносе тяжестей;

- организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения;

- обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, мастерских и т.д.;

- несет ответственность за состояние паспорта санитарно-технического состояния образовательного учреждения;

- организует не реже 1 раза в 5 лет разработку инструкций по охране труда по видам работ для технического персонала;

- проводит инструктажи на рабочем месте технического и обслуживающего персонала оборудует уголок безопасности жизнедеятельности;

- обеспечивает учет, хранение противопожарного инвентаря.

также заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заведующие учебными кабинетами, преподаватели, классные руководители, преподаватель основ безопасности жизнедеятельности организуют работу по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда.

**3 участник:** Председатель профкома образовательного учреждения:

- организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности, деятельностью администрации по созданию и обеспечиванию здоровых условий труда;

- контролирует выполнение коллективного договора;

- осуществляет защиту социальных прав работающих и обучающихся;

- представляет совместно с членами органов, уполномоченных обучающимися и их родителями, интересы членов профсоюза в совместной с администрацией комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев.

Задача администрации и профсоюзного комитета – добиваться выполнения действующего законодательства по охране труда. Сотрудничать по возможности, бороться по необходимости, а контролировать постоянно.

**Руководитель: Татаева А.С.** Чтобы вы все отдохнули и развеялись мы проведем конкурс «Отгадай пословицу», между тремя командами. Кто больше отгадает тот и победит.

Я называю два ключевых слова пословицы, а вы должны назвать ее полностью. (красные флажки, кто первым поднимет флажок, тот и отвечает).

1) Труд – рыбка (Без труда не вытащишь и рыбку из пруда);

2) Омут – черти (В тихом омуте черти водятся);

3) Слово – дело (Судят не по словам, а по делам);

4) Время – час (Делу время, потехе час);

5) Лес – щепки (Леся рубят – щепки летят);

6) Одежка – ум (По одежке встречают, по уму провожают);

7) Углы – пироги (Не красна изба углами, а красна пирогами);

8) Синица – журавль (Лучше синица в руке, чем журавль в небе);

9) Рак – рыба (На безрыбье и рак рыба);

10) Язык – Киев (Язык до Киева доведет).

Великий русский педагог К.Д.Ушинский говорил, что труд должен быть источником счастья. Я желаю вам, чтобы ваша дальнейшая жизнь была наполнена счастьем. И хочу прочитать стихотворение «Счастливый человек».

В удушье городов в наш беспокойный век

Почувствовать дыхание природы

Способен лишь счастливый человек,

Влюбленный в состоянии свободы.

Счастливый человек деньгами не богат,

Он в них кумира видеть не умеет.

Сокровища души – его бесценный клад,

Который никогда не оскудеет.

Счастливый человек умеет отдавать,

И от того становится богаче.

Счастливый человек не станет унывать,

Решая даже сложенные задачи.

Счастливый человек не смотрит на часы,

Он время ощущает по другому,

Предчувствуя момент, когда ковер росы

Касается прохладной крыши дома.

Счастливый человек лишь добрые дела

Творит, отвергнув мелочные страсти

Счастливый человек не может сделать зла.

И потому я всем желаю счастья!

А теперь, дорогие коллеги, наступило время самой вкусной части нашего праздника – чаепития!

**ВСЕМ СПАСИБО!**

**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»**

**МБОУ «Сош №25» г. Грозный**

**Руководитель: Татаева А.С.**

**Тема «Трудовой договор — защита, а не формальность»**

**Цель кружка:** ознакомить участников профсоюзного кружка, что такое трудовой договор.

**Форма проведения:** беседа

**Оборудование:** запись на доске , раздаточный материал.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Согласно Трудовому кодексу РФ трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

**Если трудовой договор** — соглашение, обе стороны должны предусмотреть свои интересы. Насколько мы готовы это делать?

**Приглашаются две группы экспертов**: **директора и сотрудники.**

Задание экспертам: рассмотреть макет трудового договора, определить недостатки.

Пока работают эксперты, остальные отвечают на вопросы теста .

**Слово экспертам.**

**Вывод:** документ нельзя подписывать сразу, его надо внимательно изучить.

то надо знать при подписании трудового договора?

**1.Эксперт. Чтобы трудовой договор при любой проверке был признан соответствующим законодательству, он должен содержать:**

— все сведения и условия, обязательные для включения в договор (о них мы поговорим позже);

— только те условия, которые не противоречат действующему законодательству и не ухудшают положение работника;

— только те условия, которые не противоречат другим документам, например коллективному договору, правилам внутреннего трудового распорядка и иным локальным нормативным актам.

**2. Эксперт. В статье 65 Трудового кодекса дан перечень документов, предъявляемых работником при заключении трудового договора:**

— паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

— трудовая книжка (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства);

— страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

— документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

— документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов при заключении трудового договора. Ничего сверх этого работодатель требовать не может.

**3. Эксперт. Трудовой договор заключается в письменной форме,** составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре, хранящемся у работодателя.

Это положение **ст. 67 ТК РФ должен** помнить каждый работник. До сих пор встречаются работодатели, не желающие выдавать на руки трудовые договоры.

Без трудового договора на руках вам трудно будет оспорить какие-либо «новшества», внесенные в него без вашего ведома и согласия.

Кроме того, при приеме на работу сотрудник должен ознакомиться с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, правилами техники безопасности и т. д. Сидите и читайте внимательно, все это после подписания соответствующих документов вы обязаны будете выполнять. Не стесняйтесь попросить копии приказа о приеме на работу и других документов, заверенные отделом кадров.

**4. Эксперт. Обязательные сведения**

К обязательным сведениям, которые следует указать в трудовом договоре, относятся:

— фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица);

— сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица;

— идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

— сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

— место и дата заключения трудового договора.

Сведения о политических, религиозных убеждениях и частной жизни не являются обязательными. Кроме того, **ст. 90 ТК РФ** предусматривает **ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника** (дисциплинарную, материальную, административную, гражданско-правовую или уголовную в соответствии с федеральным законодательством).

**5. Эксперт. Обязательные условия**

В обязательном порядке в трудовой договор включаются следующие условия.

**А.** Место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

**Б.** Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот (для учителей это льготная пенсия), то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

К этому пункту подходите очень внимательно. Если что-то не понятно, требуйте изменения формулировок ДО подписания договора. В этом пункте описывается, что конкретно вы должны делать. **Запрещено требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).** Если хоть один параграф вам непонятен или с трудом выполним, лучше воздержаться от подписания такого договора. В противном случае над вами всегда будет висеть угроза увольнения за невыполнение должностных обязанностей. Избегайте размытых, неточных фраз, иначе вам придется выполнять работу, не соответствующую занимаемой должности.

**В.** Дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и основания для заключения такого договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

**Г.** Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Один из важнейших пунктов! Зарплата, премии — все описывается здесь.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Введение новой системы оплаты труда стало причиной подписания дополнительных соглашений к трудовым договорам работников образования. В приложении к трудовому договору **должны быть указаны точные объемы аудиторной и неаудиторной занятости учителя, а также размеры базовой и стимулирующей частей заработной платы и компенсационных выплат.** В зависимости от принятого локального акта стимулирующая часть может изменяться 1 раз в полгода или 3 месяца, при этом нет необходимости за два месяца предупреждать работника об изменениях, но базовая часть изменяться не может в течение учебного года.

Некоторые руководители рассматривают стимулирующую часть как механизм наказания работников. **Недопустимо снимать стимулирующие выплаты или их часть за нарушения, несоблюдение правил внутреннего распорядка, несвоевременное выполнение работы и т. д., поскольку они были назначены за уже прошедший промежуток времени и за уже выполненный объем работы.**

За высокие показатели в работе работникам выплачивают премии. В учреждении обязательно должно быть положение о премировании. Премии выплачиваются за конкретные действия, результаты, а не по прихоти руководителя в зависимости от его настроения и личной приязни. Если в договоре есть отсылка на положение о премировании, ознакомьтесь с ним и опять же попросите себе заверенную копию.

**Д.** Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

**Е.** Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических работников образовательных учреждений устанавливается Трудовым кодексом и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда. В частности, к таким актам относится постановление Правительства РФ от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений утверждено приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года №69. В частности, согласно данному положению режим рабочего времени и времени отдыха педагогов определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения (круглосуточное пребывание обучающихся, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором.

Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами и других условий деятельности образовательного учреждения.

Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

**Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.** Неправильно требовать от учителя, чтобы он находился в школе в то время, которое ему оплачивают за проверку тетрадей, подготовку к урокам и т. д.

Продолжительность урока установлена только для обучающихся, поэтому пересчет рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

В соответствии **со статьей 334** Трудового кодекса педагогическим работникам образовательных учреждений предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность для различных категорий педагогических работников установлена постановлением **Правительства РФ от 01.10.2002 года №724** «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений». Так, например, учителя общеобразовательных школ имеют право на отпуск продолжительностью **56 календарных дней**, а воспитатели дошкольных учреждений - 42 календарных дня.

Кроме того, в соответствии с **ТК РФ** некоторым категориям работников полагается дополнительный оплачиваемый отпуск (при работе с вредными условиями, за ненормированный рабочий день).

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Эти пункты должны быть прописаны в трудовом договоре.

Если после подписания договора вы обнаружили, что вам предоставляется отпуск меньшей продолжительности, чем предусмотрено по Трудовому кодексу и нормативным актам Правительства РФ, вы можете смело требовать тот отпуск, который вам положен по закону. **Ни одно условие, ухудшающее положение работника** по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, работать не будет. В любой момент работник может потребовать восстановления нарушенного права, и если работодатель не готов в этом содействовать, есть государственные органы, специально для этого предназначенные: инспекция по труду, прокуратура, суд.

**Ж.** Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

**З.** Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

**И.** Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Вопрос экспертам.**

**Какие существуют дополнительные условия трудового договора?**

**6. Дополнительные условия трудового договора**

Согласно ТК РФ в трудовом договоре можно предусмотреть дополнительные условия, в частности:

— уточнить место работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения);

— установить испытательный срок; — предусмотреть возможность дополнительного страхования работника;

— гарантировать улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи; — конкретизировать применительно к условиям работы данного сотрудника его права и обязанности и права и обязанности работодателя.

**Запомните! Включаемые в трудовой договор дополнительные условия не должны ухудшать положение работника** по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. **ТК РФ предусматривает перечень лиц, для которых испытательный срок не устанавливается:**

— беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет; — лица, не достигшие возраста 18 лет;

— лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев;

— лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу, и др.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

**Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.** В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

**Вопрос экспертам.**

**Определен ли срок трудового договора ?**

**7. Срок трудового договора**

Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок;

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

**Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59** **ТК РФ**:

— на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы;

— на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

— для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

— с лицами, направляемыми на работу за границу;

— для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

— с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

— с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

— для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

— в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

— с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

— с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

— в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

**Вопрос экспертам.**

**В каких случаях срочный трудовой договор может заключаться:**

**По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:**

— с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 человек);

— с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

— с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

— для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

— с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

— с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

— с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

— с лицами, поступающими на работу по совместительству;

— в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

**Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.**

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает после этого работу, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу — он считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключать срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Важно помнить, что произвольно поменять условия трудового договора в одностороннем порядке не может ни работник, ни работодатель.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Исключения составляют чрезвычайные обстоятельства, угрожающие жизни людей или их нормальному существованию, — катастрофа, производственная авария, пожар, наводнение и т. п. В этом случае работник на срок до одного месяца может быть переведен без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Кроме того, **статья 74 ТК РФ** позволяет изменять условия трудового договора по инициативе работодателя в том случае, когда их невозможно сохранить из-за изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и др.). При этом изменения, вносимые в договор, не могут затрагивать трудовую функцию работника. О предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом.

Теперь давайте посмотрим, как в конкретных ситуациях можно применить эти знания.

**Разыгрываются ситуации. Аудитория обсуждает, применяя полученные сведения**.

**1. Директор**: Здравствуйте, Елена Владимировна. Как отпраздновали 55-летний юбилей?

**Учитель:** Хорошо, спасибо.

**Директор:** Я вас пригласила, чтобы заключить с вами срочный договор. Вы учитель начальных классов, какой у вас сейчас класс?

**Учитель:** Первый.

**Директор**: Вот, мы вам даем возможность выпустить этих детей и проработать еще 3 года. Ну а дальше... возраст, надо отдыхать.

**Учитель:** Но я себя хорошо чувствую.

**Директор:** Кто знает, что будет через три года? Вот, пожалуйста, подпишите новый договор. По закону я имею право с пенсионерами заключать срочный договор.

(Действия руководителя противоречат ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться с поступающими на работу пенсионерами.)

**2. Учитель**: Вызывали?

**Директор:** Да, заходите, пожалуйста. Я пригласила вас вот по какому поводу. Вы знаете, что у вашей коллеги сложилась очень тяжелая материальная ситуация. Чтобы ей помочь, я решила передать часть вашей нагрузки ей.

**Учитель:** Как же так? Я этих детей учу с 5-го класса.

**Директор**: Ну надо же входить в положение других. У вас остается 20 часов. Ставка есть, закон я не нарушаю. К тому же вы одинокая, вам зарплаты хватит.

(Право распределения нагрузки остается за руководителем по согласованию с профкомом. Необходимо решение профкома и письменное предупреждение работника за 2 месяца.)

**3. Учитель**: Вызывали?

**Директор:** Да, заходите. Хочу ознакомить вас с моим приказом по итогам проверки документации.

**Учитель** (читает): «По результатам проверки журналов за выявленные нарушения по оформлению документации снять с учителя Ивановой Е.В. стимулирующую часть заработной платы». Как снять? За что?!

**Директор:** А что вы хотите? Вы заполняли журнал не вовремя, есть серьезные нарушения, за что вас поощрять?

(Действия руководителя неправомерны. У работника можно затребовать объяснительную и применить соответствующее дисциплинарное взыскание по ТК РФ.)

**4. Учитель**: Можно?

**Директор:** Да, заходите**.**

**Учитель:** Я работаю у вас уже месяц и до сих пор не получила копию трудового договора.

**Директор**: Понимаете, в чем дело. Секретарь в академическом отпуске, ксерокс не работает, бумаги не хватает.

**Учитель**: Дайте мне на руки, я сделаю копию в другом месте.

**Директор**: Я не имею права давать вам документ на руки. А что вы возмущаетесь? Вы этот документ читали, подписывали... Так что вы с ним знакомы.

(Директор обязан один экземпляр договора вручить работнику, а второй экземпляр оставить себе.)

**Руководитель кружка: Татаева А.С.** В последнее время в связи с разными обстоятельствами (переход на новую систему оплаты труда, безработица, экономический кризис) люди все больше опасаются остаться без работы. Они подписывают трудовые договоры, которые ущемляют их права, выполняют не свои функциональные обязанности и не знают, как защитить свои интересы. Максим Горький сказал: «Человек, вооруженный знаниями, непобедим». Задача профсоюзов — показать механизмы защиты, то есть дать работникам эти знания. На сегодняшнем занятии мы постарались рассказать о том, как трудовой договор в руках человека, наделенного знаниями, становится не простой формальностью, а защитой. Насколько нам это удалось?

**Руководитель кружка:**

**Татаева А.С. раздает слушателям карточки для голосования разного цвета и просит оценить занятие по трем критериям:**

**1) Важно (важная ли тема сегодня обсуждалась?).**

**2) Полезно (полезно ли было занятие для вас?).**

**3) Доступно (доступно ли изложен материал?).**

**Голоса подсчитываются, делаются выводы.**

**ВСЕМ СПАСИБО!**

**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»**

**МБОУ «Сош №25» г. Грозный**

**Руководитель: Татаева А.С.**

**Тема «Ежегодные основные удлиненные и дополнительные отпуска работников организаций и образовательных учреждений»**

**Цель кружка:** изучение статей Трудового кодекса РФ, связанных с

защитой интересов работников школы ; дать правовые знания.

**Раздаточные материалы**:

1. Постановление Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724

2.Сборник основных законодательных и нормативно-правовых документов Волгоград, 2006 г.

**Форма работы:** обсуждение конкретных проблем, вопросов, ситуаций

**Оформление:** таблицы, схемы, запись на доске.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Конституция Российской Федерации провозглашает:

«Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск» (статья 37). Таким образом, отпуска являются разновидностью отдыха работника. На практике постоянно возникают вопросы, связанные с применением действующего законодательства об отпусках, поэтому сегодня, в преддверии летнего отдыха учителей, мы обращаемся к этой теме.

Обратите внимание на схему, которая находится на доске. Здесь вы можете ознакомиться с видами отпусков и статьями по которым работникам предоставляются отпуска .

**ВИДЫ ОТПУСКОВ**

**На период отпуска сохраняется место работы, должность**

**Ежегодный оплачиваемый отпуск**

**На период отпуска сохраняется средний заработок**

**Основной отпуск**

**ст.114, 115 ТК РФ**

**Основной удлиненный отпуск**

**ст. 334 ТК РФ**

**Дополнительный отпуск**

**ст. 116 ТК РФ**

**Продолжительность не менее 28 календарных дней.**

**Продолжительность от 42 до 56 календарных дней.**

**Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.**

**ст. 117 ТК РФ**

**Работникам с ненормированным рабочим днем.**

**ст.119 ТК РФ**

**Работникам, имеющим особенный характер работы. ст. 118 ТК РФ**

**Работникам, работающим в районах крайнего севера**

**В других случаях, предусмотренных**:

**Законодательством**

**Коллективным договором**

**Иными локальными нормативными актами**

**Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающий право на отпуск**

**ст.121 ТК РФ**

**Время фактической работы**

**Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность)**

**Время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстра-нении от ра-боты и после-дующим восстановлением**

**Другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором, локальным нормативным актом организации**

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

* Время отсутствия работника на работе без уважительной причины, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
* Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
* Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

**ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКА**

(ст. 122 ТК РФ)

**По истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации**

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

**ПРОДЛЕНИЕ ИЛИ ПЕРЕНЕСЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА.**

**Масуева Т.С.**

**Оплачиваемый ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях:**

* Временной нетрудоспособности работника;
* Исполнение работником во время ежегодного отпуска государственных обязанностей;
* В других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

**ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ПЕРЕНОСИТСЯ НА ДРУГОЙ СРОК:**

**Почему отпуск может быть перенесен?**

* Если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска;
* Если работник не был предупрежден о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала;

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, работникам до 18 лет, занятым в работе с вредными условиями труда.

**РАЗДЕЛЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО**

**ОТПУСКА НА ЧАСТИ. ОТЗЫВ ИЗ ОТПУСКА.**

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых с вредными условиями труда.

**ДЕНЕЖНАЯ КОМПЕНСАЦИЯ**

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (Ст. 126 ТК РФ).

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам до 18 лет, а так же работникам, с вредными условиями труда, не допускается.

При этом следует отметить, что замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

**ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.**

**Тарсаева А.С.**

**Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по различным основаниям.**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Таким образом, продолжительность отпуска без сохранения заработной платы и количество таких отпусков Трудовым кодексом РФ не ограничено.

Возможность предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы зависит от уважительности причины, которые он называет в заявлении в обосновании своей просьбы. В связи с тем, что вопрос о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы вправе решать работодатель, он же решает, признать или не признать уважительной называемую работником причину.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации предприятия либо прекращение деятельности работодателем – физическим лицом) в период его пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой день прервать его и выйти на работу, предупредив об этом работодателя.

Условно указанные отпуска можно разделить на те, которые работодатель может предоставить работнику, и отпуска, которые он предоставить обязан.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы оформляется письменным заявлением работника и приказом (распоряжением) работодателя, в котором следует указать причину, продолжительность, даты ухода работника в отпуск и последнего дня этого отпуска.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

* Участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
* Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
* Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
* Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
* Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
* В других случаях, предусмотренных федеральными законами, либо коллективным договором.

Так, например, пунктом 3 статьи 51 Федерального закона от 20 декабря 2002 г. № 175-ФЗ « О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» (в ред. от 23.06.2003 г.) предусмотрено, что доверенные лица кандидатов, политических партий, избирательных блоков получают от избирательной комиссии удостоверения. На период осуществления полномочий доверенного лица администрация (работодатель) обязана (обязан) предоставлять доверенному лицу по его просьбе неоплачиваемый отпуск.

Следует также отметить, что если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности

(часть 2 ст. 286 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по различным основаниям и имеют целевое назначение. В любом случае, во время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы (должность).

**ДЛИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.**

**ШуиповаФ.Ю.**

**В каких случаях работник может взять длительный отпуск?**

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения, что предусмотрено статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статья 55 Федерального закона от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ « О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «Об образовании» также устанавливает, что педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Министерство образования России или в отношении которых оно осуществляет полномочия учредителя, указанный отпуск предоставляется согласно Положению, утверждённому приказом Минобразования России от 7 декабря 2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года»

Для педагогических работников других учреждений порядок и условия предоставления такого отпуска определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Действующее законодательство не предусматривает оплаты длительного отпуска сроком до одного года. Следовательно, указанный отпуск является отпуском без сохранения заработной платы.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

**Вопрос:**

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

**Ответ:**

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

Однако, **если коллективным договором право указанных работников на получение льготного отпуска без сохранения заработной платы не установлено, то работники не имеют права требовать предоставления им таких отпусков,** ссылаясь на нормы Трудового кодекса РФ.

**Вопрос:**

*Какова продолжительность отпуска младших воспитателей, работающих в дошкольном детском доме?*

**Ответ:**

Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 года № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений" не предусматривает предоставление удлиненного ежегодного основного отпуска младшим воспитателям дошкольного детского дома.

В соответствии со ст. 115 Трудового кодекса РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В связи с введением вместо должностей нянь и ночных нянь должности помощника воспитателя на этого работника была распространена указанная в Списке продолжительность дополнительного отпуска (письмо Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28.08.86г. № 299-МК и Минфина СССР от 20.08.86г. № 23-1-8). Такая продолжительность дополнительного отпуска может быть предусмотрена коллективным договором (соглашением) для младших воспитателей, которые в свою очередь могут вводиться в штат учреждения вместо помощника воспитателя.

**Джангариев Э.Д.**

**Вопрос:**

*Я работаю в обычной муниципальной школе заместителем директора по АХЧ. Кроме своих основных обязанностей, веду уроки технологии 14 часов в неделю. Какова должна быть продолжительность моего основного оплачиваемого отпуска? Сегодня она составляет 28 календарных дней.*

**Ответ:**

Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" в подпункте "ж" пункта 2 устанавливает, что не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений. С Вами заключен трудовой договор по должности заместителя директора по административно-хозяйственной части, преподавательская работа для Вас не считается совместительством. Следовательно, продолжительность отпуска по должности заместителя директора по административно-хозяйственной части определяется в общем порядке, установленном в статье 115 Трудового кодекса РФ, и составляет 28 календарных дней.

**Вопрос:**

*Я перехожу на работу в порядке перевода, и мне была выдана компенсация за неиспользованный отпуск. Объясните, когда я смогу пойти в отпуск по новому месту работы?*

**Ответ:**

Согласно ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

**Вопрос:**

*Работник написал заявление о предоставлении ему отпуска на 10 дней в счет ежегодного отпуска. Может ли администрация предоставить ему такой отпуск?*

**Ответ:**

Да, может, т.к. ст. 125 ТК РФ определяет, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из этих частей не может быть меньше 14 дней. Следовательно, минимальную продолжительность одной части ежегодного отпуска ТК РФ не ограничивает.

**Вопрос:**

*В 2002 году было издано новое постановление Правительства РФ по продолжительности отпуска педагогическим работникам. Хотелось бы узнать, каким категориям педагогических работников школ стал предоставляться отпуск большей продолжительности?*

**Ответ:**

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений" увеличилась продолжительность отпуска таким категориям педагогических работников школ, как социальный педагог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, а также руководители структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом. Вместо 42 календарных дней отпуск у этих педагогических работников стал составлять 56 календарных оплачиваемых дней.

**Вопрос:**

*В статье 126 Трудового кодекса РФ определено, что часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Разъясните, возможна ли компенсация за неиспользованные отпуска прошедших лет?*

**Ответ:**

Согласно нормам статьи 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В письме Минтруда РФ от 25.04.2002г. № 966-10 изложена позиция Минтруда РФ по применению статьи 126 ТК РФ. Однако следует учитывать, что указанный документ не носит нормативный характер и является разъяснением по конкретному запросу.

В соответствии со статьёй 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

В настоящее время существуют два мнения по поводу применения положений указанной статьи.

С одной точки зрения, возможна выплата денежной компенсации за все дни неиспользованных отпусков, т.е. при соединении нескольких отпусков (в частности, за прошлые года) компенсация выплачивается за всё количество дней, превышающих основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней..

Другая точка зрения предполагает, что замене денежной компенсацией подлежит только та часть каждого из неиспользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней.

Позиция Минтруда РФ такова, что впредь, до формирования практики применения ТК РФ, а также судебной практики по данному вопросу, решение этого вопроса возможно по соглашению сторон. При этом следует иметь в виду, что замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

**Масуева Т.С.**

***Вопрос:***

*Какова должна быть продолжительность ежегодного отпуска воспитателя общеобразовательной школы-интерната?*

**Ответ:**

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г.. № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений" продолжительность ежегодного отпуска воспитателя общеобразовательной школы-интерната составляет 56 календарных дней.

**Вопрос:**

*Учителя нашей школы летом, во время отпуска, выходят поочерёдно для работы на пришкольном участке. Неиспользованные дни отпуска директор разрешает взять только во время каникул. Прав ли он?*

**Ответ:**

Статья 125 ТК РФ определяет, что отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В пункте 37 постановления пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано следующее. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая ст. 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Следовательно, если работник был отозван из отпуска, то неиспользованные дни отпуска должны быть предоставлены по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.

**Вопрос:**

*Имеет ли право на отпуск без содержания и какой продолжительности учитель, имеющий 40-летний стаж непрерывной работы в школе?*

**Ответ:**

В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5календарных дней.

**Дараева З.К.**

**Вопрос:**

*Работник трудится в школе библиотекарем на 0,5 ставки и по совместительству занимает ставку воспитателя в группе продлённого дня в этой же школе. Как должен предоставляться очередной отпуск такому работнику?*

**Ответ:**

Статья 115 ТК РФ устанавливает, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Работа в должности библиотекаря не является педагогической, соответственно продолжительность отпуска по этой должности 28 календарных дней.

Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724. По должности воспитателя в общеобразовательной школе Вам должен быть предоставлен отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Статья 286 ТК РФ определяет, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

В Вашем случае продолжительность отпуска по основному месту работы меньше, чем на работе по совместительству, поэтому работодатель не обязан предоставлять по Вашей просьбе отпуск без сохранения заработной платы.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

**Вопрос:**

*Какова продолжительность отпуска медицинских работников образовательных учреждений?*

**Ответ:**

Отпуска медицинских работников образовательных учреждений складываются из ежегодного основного (в соответствии с ТК РФ 28 календарных дней) и ежегодного дополнительного отпуска, определяемого в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день (постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22 с последующими дополнениями и изменениями, внесёнными в него в отношении медицинских работников постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16.06.1988г. №370/П-6). Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска зависит от типов образовательных учреждений.

Великий русский педагог К.Д.Ушинский говорил, что труд должен быть источником счастья. Я желаю вам, чтобы ваша дальнейшая жизнь была наполнена счастьем.

Счастливый человек умеет отдавать,

И от того становится богаче.

Счастливый человек не станет унывать,

Решая даже сложенные задачи.

Счастливый человек лишь добрые дела

Творит, отвергнув мелочные страсти

Счастливый человек не может сделать зла.

И потому я всем желаю счастья!

А теперь, дорогие коллеги, наступило время самой вкусной части нашего праздника – чаепития!

**Всем спасибо!**

**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»**

**МБОУ «Сош №25» г. Грозный**

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

**Тема «Всё о коллективном договоре»**

**Цель кружка**: способствовать росту правового самосознания, информированности членов профсоюза в вопросах договорного регулирования социально-трудовых отношений.

**Раздаточные материалы:** - Трудовой кодекс РФ (ТК РФ)

**Форма работы:** групповая работа

**Оборудование**: доска, мел, бумага, нормативные правовые документы.

**Руководитель: Татаева А.С.**

По определению ТК РФ коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (как правило, это руководитель учреждения и профком).

Коллективный договор выполняет несколько функций.

***Защитная функция*** заключается в том, чтобы защитить интересы работников, ведь в трудовых отношениях нередки случаи заведомого или случайного ущемления прав и гарантий работающих.

***Регулирующая функция***: коллективный договор позволяет избежать предпосылок и открытых конфликтов между работниками и администрацией. Пока договор остается в силе, он регулирует трудовые отношения и помогает разрешить все вопросы, возникающие у сторон в ходе его исполнения.

***Наиболее важная функция*** – это повышение уровня трудовых прав и гарантий для работников по сравнению с теми, которые установлены законами и другими нормативными правовыми актами.

***Положения коллективного договора ни в коем случае не должны ухудшать положение работников по сравнению с нормативными правовыми актами более высокого порядка. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.***

Закрепленные в положениях коллективного договора условия труда, дополнительные льготы и социальные гарантии в своей совокупности образуют новый их уровень. Он должен выполняться как руководителем, так и работниками.

**Условия заключения коллективного договора:**

- широкая гласность в ходе подготовки проекта

- разработка проекта комиссией

- учет интересов всех работников в содержании коллективного договора

- обсуждение проекта в трудовом коллективе

- учет замечаний, предложений, высказанных членами коллектива

- утверждение на собрании трудового коллектива

- подписание сторонами (руководитель учреждения, председатель профсоюзного комитета).

Срок действия коллективного договора – до 3 лет.

**Член кружка :Масуева Т.С.**

**Роль коллективного договора в оплате труда**

Можно ли через коллективный договор повысить уровень оплаты труда по сравнению с тем, который установлен законами и другими нормативными правовыми актами?

Мы знаем, что оплата труда педагогических работников осуществляется по ЕТС и зависит от многих факторов: от учебной нагрузки, стажа педагогической работы, образования, наличия квалификационной категории и др.

Оплата труда работника, исчисленная на основе этих документов, является базовой и имеет минимально возможные значения.

***Все остальные выплаты (доплаты, надбавки, премии, материальная помощь и т.д.) являются дополнительными и регулируются коллективным договором.***

***Именно в коллективном договоре закрепляются порядок, условия, размеры этих выплат, а также определяются категории работников, которые их могут получать.***

**Руководитель: Татаева А.С.**

Неотъемлемой частью коллективного договора является положение об оплате труда работников учреждения, которое чаще всего является приложением к коллективному договору.

Коллективным договором (а не руководителем или централизованной бухгалтерией) определяется конкретный перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работника, но непосредственно связанных с образовательным процессом. Это:

- классное руководство

- проверка письменных работ

- заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.

- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями

- организация и проведение внеклассной работы по физическому воспитанию

- проведение работы по дополнительным образовательным программам

- организация трудового обучения, профессиональной ориентации

- работа с библиотечным фондом учебников

- перенаполняемость классов (групп)

- работа в классах компенсирующего обучения

- выдача заработной платы в учреждениях

- другие виды работ, специфические для конкретного образовательного учреждения.

**Член кружка: Мусаева Л.Х.**

Коллективным договором определяются также конкретные размеры этих доплат.

То же касается и других стимулирующих выплат – надбавок, премий, материальной помощи. Порядок, размер, показатели и условия их выплаты также регулируются коллективным договором.

Кроме того, если его труд соответствует тем показателям, за которые коллективным договором предусмотрено установление надбавок, например:

- высокая результативность работы, качество работы

- напряженность, интенсивность труда

- исследовательская работа

- разработка новых учебных курсов

- создание нового учебно-методического материала

- проведение экспериментальной работы и обучение по новым учебным программам

- руководство методическими объединениями

- наличие почетных званий

- другие виды деятельности, определенные коллективным договором,

то этому учителю устанавливается соответствующая надбавка (например, за нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», если такая надбавка предусмотрена коллективным договором).

Этому учителю также может быть выплачена премия и материальная помощь в размере, предусмотренном коллективным договором.

Это выглядит так:

|  |
| --- |
| 1. Уровень трудовых прав и гарантий, которые установлены  работнику законодательством |

|  |
| --- |
| Базовая зарплата, гарантированная законодательством |

|  |
| --- |
| П. Уровень трудовых прав и гарантий, которые устанавливаются  работнику коллективным договором |

Доплаты\*

Премии\*

Надбавки\*

Материальная помощь\*

участие в конкурсе (школьном мероприятии и т.д.)

нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ» 20% ( от ставки)

на приобретение лекарственных препаратов и т.д.

проверка тетрадей 15% (к ставке)

***Выплата доплат, надбавок, премий, материальной помощи в соответствии с коллективным договором производится на основании приказа руководителя. При этом обязательно учитывается мнение профкома.***

Конечно, премии и материальную помощь мы не получаем ежемесячно, но даже и без них почти четверть (25%) заработка мы имеем через положения коллективного договора, а с учетом премий и материальной помощи эта цифра увеличивается до 40%.

Таким образом, даже на одном примере по оплате труда учителя мы убедились, какую роль в повышении уровня социальной защиты работника может играть лишь одно из положений грамотно составленного коллективного договора.

**Руководитель: Татаева А.С.**

**Вывод:** правильно составленный коллективный договор – это реальная возможность повысить уровень социально-экономической защищенности работника, его прав и гарантий, в первую очередь - заработной платы. А это, в свою очередь, является гарантией стабильной работы образовательного учреждения.

**ВСЕМ СПАСИБО!**

**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»**

**МБОУ «Сош №25» г. Грозный**

**Руководитель: Татаева А.С.**

**Тема «Аттестация учителей. Как ее успешно пройти?»**

**Цель**: ознакомиться с порядком и процедурой прохождения аттестации, повысить правовую грамотность членов профсоюза, успешно пройти аттестацию.

**Форма проведения:**

Коллективное обсуждение вопроса о том, для чего нужна аттестация.

**Материалы**:

Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников.

**Оборудование:**

Доска, листы бумаги, фломастеры.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

От чего зависит размер заработной платы?

Зарплата, особенно учительская, зависит от многих факторов: от нагрузки, стажа педагогической работы, образования, наличия квалификационной категории и др. На некоторые из этих факторов работник не может повлиять (например, стаж работы, нагрузка), в то время как через аттестацию работник определенным образом может увеличить свою зарплату, получив квалификационную категорию, и тем самым повысив разряд оплаты труда.

Что такое аттестация? Аттестация педагогических работников – это комплексная оценка уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности педагогических работников образовательного учреждения.

**Условия аттестации.**

Аттестация осуществляется на основе Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования РФ.

Основными принципами аттестации являются: добровольность, открытость, коллегиальность, обеспечивающие объективное, гуманное и доброжелательное отношение к аттестуемым педагогическим и руководящим работникам.

***Аттестация на вторую, первую и высшую квалификационные категории для педагогических работников, а также на высшую – для руководящих работников является добровольной.***

***Член кружка: Масуева Т.С.***

Педагогический работник может пройти аттестацию, если он отработал в образовательном учреждении, как правило, не менее года. Однако действующее положение не исключает возможности более раннего прохождения аттестации.

***Руководитель кружка: Татаева А.С.***

Какие документы должен представить работник в аттестационную комиссию?

**Член кружка: Садулаева А.А.**

Только личное заявление с указанием квалификационной категории, на которую работник претендует. Заявление по установленной форме подается работником в соответствующую аттестационную комиссию в срок с 15 апреля по 30 июня**.**Неправомерно требовать с аттестуемого предоставления каких-либо других документов. При необходимости они могут быть затребованы от руководителя образовательного учреждения, в котором работает аттестуемый работник, непосредственно аттестационной комиссией, проводящей аттестацию работника.

**Член кружка: Масуева Т.С.**

Сроки прохождения аттестации и действия квалификационной категории. Аттестация работников осуществляется в период с 1 октября по 30 апреля. Сроки прохождения аттестации для каждого работника устанавливаются индивидуально в соответствии с графиком, о чем работник извещается не позднее чем за две недели до начала аттестации.

Продолжительность аттестации для каждого аттестуемого не должна превышать двух месяцев с начала ее прохождения и до принятия решения аттестационной комиссией. Однако в исключительных случаях она может быть увеличена органом управления образованием, руководителем образовательного учреждения, проводящими аттестацию, например, по причине временной нетрудоспособности работника в период прохождения аттестации или другим уважительным причинам.

Аттестация проводится по двум направлениям: экспертиза профессиональной компетентности аттестуемого; экспертиза результатов деятельности.

Конкретные формы и процедуры первого этапа аттестации определяются самим аттестуемым работником.

Экспертиза профессиональной компетенции может осуществляться в следующих формах:

- квалификационные испытания в виде собеседования, тестирования, экзамена и др.;

- защита реферата, индивидуального творческого проекта;

- творческий отчет;

- защита и апробирование авторских программ и др.

Экспертиза результатов деятельности проводится на основе анализа результатов проведенных внеклассных (внешкольных) мероприятий, ознакомления с результатами освоения обучающимися образовательных программ (на основании внутришкольного и итогового контроля).

Квалификационные категории присваиваются сроком на пять лет. Однако бывают исключительные случаи, когда срок действия категории может продлеваться.

Это могут быть, например:

- временная нетрудоспособность

- нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком

- нахождение в командировке по специальности за рубежом

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию

- нахождение в длительном отпуске и др.

В этих случаях работник должен обратиться с заявлением: на продление высшей квалификационной категории – в Министерство образования РБ, первой – в орган управления образованием, второй – к руководителю учреждения образования. При этом квалификационная категория может быть продлена не более чем на год соответствующим приказом.

**Член кружка: Садулаева А.А.**

Педагогическим работникам, не изъявившим желание проходить аттестацию, в том числе по истечении срока действия квалификационной категории, устанавливаются разряды оплаты труда с учетом стажа их педагогической работы (работы по специальности) и образования.Принципы и процедура аттестации распространяются и на педагогических работников, достигших пенсионного возраста. Для них не предусмотрено особого порядка аттестации, и осуществляется она на общих основаниях.

Работники пенсионного и предпенсионного возраста, срок действия квалификационной категории которых заканчивается, а проходить аттестацию они не желают в связи с предстоящим выходом на пенсию, как правило, обращаются с заявлением о продлении на год срока действия имеющейся категории.

Нередки случаи, когда педагогический работник изъявляет желание повысить имеющуюся у него квалификацию до окончания срока ее действия.

Положение об аттестации дает полное право работнику пройти аттестацию на более высокую квалификационную категорию до истечения срока имеющейся у него категории.

В этом случае, если результаты аттестации работника признаются не соответствующими заявленной квалификационной категории, ему сохраняется имеющаяся до этого квалификационная категория до истечения срока ее действия.

В случае признания педагогического или руководящего работника не соответствующим заявленной квалификационной категории аттестация на ту же или более высокую квалификационную категорию по заявлению работника может проводиться не ранее чем через год со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией в порядке и сроки, установленные Положением.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Зачастую аттестационные комиссии отказываются принимать заявления на аттестацию от работников, имеющих среднее профессиональное, незаконченное высшее, непедагогическое или иное образование, небольшой педагогический стаж, стаж работы в данном учреждении и т.д.

Никаких ограничений, в том числе и по уровню образования и стажу работы, Положение об аттестации не устанавливает. Работник, имеющий, например, среднее профессиональное образование, может претендовать на любую квалификационную категорию и при успешном ее прохождении получить соответствующую категорию. То же – и по стажу работы.

*Действие квалификационной категории.*

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам, учитываются на всей территории Российской Федерации, в том числе:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины). Например, учитель, преподающий физику и географию, аттестовался на первую квалификационную категорию по предмету «Физика». В этом случае и как учителю географии оплата ему будет производиться исходя из разряда оплаты труда, соответствующего первой квалификационной категории;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе работников с одной руководящей должности на другую руководящую должность из одного образовательного учреждения в другое.

Очень часто педагогические работники, имеющие квалификационную категорию по должности, например, учителя, преподавателя выполняют одновременно работу по другой педагогической должности.

**Член кружка: Джангариев Э.Д.**

Может ли оплата труда на разных педагогических должностях производиться с учетом квалификационной категории, присвоенной работнику по одной из должностей?

Оплата труда на разных педагогических должностях может в ряде случаев осуществляться с учетом присвоенной по одной из занимаемых должностей квалификационной категории, если совпадают по этим должностям их должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Примеры:

|  |  |
| --- | --- |
| *Должность, по которой присвоена квалификационная категория* | *Должность, по которой может* *учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1* |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу ««Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности, учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ и т. д. | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель общеобразовательного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении начального или среднего профессионального образования |

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются соответствующим органом управления образованием, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника и оформляются соответствующим приказом.

При получении квалификационной категории соответствующий разряд оплаты труда устанавливается работнику со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (а не с момента издания приказа или иной даты, например, с 1 сентября.)

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Спорные моменты в вопросах аттестации.

Трудовые споры по процедуре аттестации педагогических и руководящих работников рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам, судах в порядке, предусмотренном законодательством. Результаты экспертных оценок не оспариваются.

**Желаем Вам удачи и успешной аттестации. Всем спасибо!**

**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»**

**МБОУ «Сош №25» г. Грозный**

**Руководитель: Татаева А.С.**

**Тема «Дисциплинарная ответственность работника.»**

**Цель:**  способствовать росту правовых знаний членов профсоюза

научиться защищать свои социально-трудовые права и профессиональ-

ные интересы

**Материалы:**

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ)

Устав образовательного учреждения

Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения

Трудовой договор с работником, должностные инструкции

**Оборудование:**

доска, бумага, фломастеры

локальные нормативные акты образовательного учреждения

трудовые договоры работников

ТК РФ (извлечение ст.ст.192-194, 336, 419)

**Форма работы:**

работа в группах: беседа

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

*Ответственность - это субъективная обязанность отвечать за* [*поступки*](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF%D0%BE%D0%BA) *и* [*действия*](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B5)*, а также их последствия.*

Существуют разные виды ответственности, предусмотренные ТК РФ.

**Дисциплинарная** – за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых функций и обязанностей (ст. 192-195 ТК РФ).

**Материальная** – за прямой действительный ущерб, причиненный учреждению либо работнику, и состоит в обязательстве возместить причиненный ущерб в полном размере.

**Гражданско-правовая** – за вред, причиненный лицу (лицом), не являющемуся (не являющимся) стороной трудовых отношений. Гражданско-правовая ответственность является имущественной и носит компенсационный характер. Например, возмещение морального вреда.

**Административная** – за проступки, предусмотренные Кодексом об административных правонарушениях РФ (КоАП). Заключается в применении к конкретным виновным лицам мер административного взыскания в виде штрафа (ст. 5.27 - 5.34 КоАП РФ).

**Уголовная** – устанавливается в наиболее серьезных случаях нарушения законодательства о труде и несоблюдения прав граждан в сфере труда (ст.143, 145, 145.1 Уголовного кодекса РФ), а именно: необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины, нарушение правил техники безопасности, если это повлекло по неосторожности причинение вреда здоровью человека, невыплата свыше двух месяцев заработной платы.

*Что такое дисциплина труда, для чего она нужна, к чему может привести то или иное нарушение.*

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

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

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

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

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

*Вопрос для обсуждения.*

*1.Чем определяется круг обязанностей работника?*

*2.Может ли работодатель в трудовом договоре или должностной инструкции прописать любые обязанности?*

**Член кружка: Ахмадова С.М.**

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

Обязанности работника, прописанные в этих двух документах, должны соответствовать единым квалификационным характеристикам по должностям работников образования.Кроме того, обязанности работника определяются нормами ТК РФ, локальными актами учреждения принятыми в установленном законодательством порядке.

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

*Участники кружка сравнивают свои трудовые договоры и должностные обязанности с едиными квалификационными характеристиками.*

**Вывод.**

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

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

*Назвать примеры нарушений трудовой дисциплины, записать на доске.*

**Член кружка: Макаева Х.А.**

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

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

*1.Какие действия педагогического работника могут считаться аморальными?*

*2.Имеет ли значение, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту?*

**Член кружка: Точаева М.Р.**

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

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

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

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

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

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

*Мы подошли к понятию «взыскание». Что такое взыскание?*

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

*Какие виды взысканий известны Вам?*

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

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

*Кто имеет право налагать взыскание и определять меру взыскания?*

**Член кружка: ИбрагимоваМ.Х.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4) работник должен быть виновен в грубом нарушении устава;

5) работник должен принадлежать к категории педагогических работников.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

*1.Что является грубым нарушением устава?*

*2.Есть ли в учреждении соответствующий перечень нарушений, которые квалифицируются как грубые нарушения?*

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

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

**Член кружка: Масуева Т.С.**

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

*Процедура наложения взыскания*.

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

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

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

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

*Можно ли считать объяснительную формальным документом или все же она даст возможность работнику оправдаться и избежать дисциплинарного взыскания? Что лучше – написать или отказаться писать объяснительную?*

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

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

*Сроки применения взыскания.*

*Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Днем обнаружения будет считаться день, когда должностному лицу, в подчинении которого находится работник, стало известно о нарушении трудовой дисциплины. При этом нельзя применять дисциплинарное взыскание в период отсутствия работника в двух случаях: во время его болезни и отпуска (включая учебный). Указанные периоды не включаются в сроки для применения дисциплинарного взыскания, течение*

*срока приостанавливается.*

Приостанавливается течение срока для применения взыскания виде увольнения члена Профсоюза, а также на период времени, необходимый для учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Взыскание оформляется приказом работодателя.

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

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

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

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

*Могут ли работника лишить премии за совершение дисциплинарного проступка?*

**Член кружка: Сулейманова А.И.**

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

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Как вы думаете все ли изученные условия наложения взыскания соблюдаются в нашем учреждении? Надеемся, полученные знания позволят работникам защитить свои права.

Желаем успеха. Всем спасибо!

**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»**

**МБОУ «Сош №25» г. Грозный**

**Руководитель: Татаева А.С.**

**Тема « Знаешь ли трудовой договор?»**

***Цель занятия:*** проанализировать уровень усвоения Трудового кодекса РФ членами кружка.

***Оборудование:***

1. *Трудовой кодекс Российской Федерации.*

2. *Коллективный договор школы*

*3. Газеты « Мой Профсоюз»*

*4. «Практикум* по *курсу « Основы правовых знаний».*

***Формы проведения:***

*Общественный смотр знаний.*

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

*Всем работникам кажется , что они знают трудовой договор и владеют правовыми знаниями. Давайте проверим ваши знания?*

I. Разминка «Вопрос-ответ»

Какие документы кроме Трудового кодекса регулируют трудовые отношения?

***Член кружка: Ибрагимова М.Х.***

Федеральные законы, Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ; нормативные акты федеральных органов исполнительной власти, ст.5 ТК РФ.

Имеют ли право работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем?

***Член кружка: Мамалаева Л.А.***

Да, могут при проведении коллективных переговоров, ст.30 ТК РФ.

Что такое коллективный договор?

***Член кружка: Абуева А.С.***

Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, заключается работниками и работодателями в лице их представителей, ст.40 ТК РФ.

***Член кружка: Масуева Т.С.***

Если в трудовом договоре между работником и работодателем не оговорен срок заключения трудового договора, каким он может быть по продолжительности?

***Член кружка: Рыхва Н.И.***

Считается заключенным на неопределенный срок, ст.58 ТК РФ.

Когда должна быть выдана трудовая книжка при увольнении работника, может ли она быть отправлена по почте?

***Член кружка: Ибрагимова М.Х.***

Трудовая книжка выдается в день увольнения работника (последний день работы); только с согласия работника, ст.62 ТК РФ.

Какой день считается днем увольнения при расторжении Трудового договора?

***Член кружка: Масуева Т.С.*** Последний день работы работника, ст.77 ТК РФ.

***Руководитель кружка: Татаева А.С.***

Может ли работник привлекаться к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни для выполнения определенных работ согласно статье 113 ТК РФ?

***Член кружка:Багуева М.Б.***

Только с письменного согласия работника; в других случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профоргана.

***Член кружка: Каимова З.А.***

Кому должен быть предоставлен отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы?

Женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работникам до 18 лет, работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев, ст. 122 ТК РФ.

***Руководитель кружка:Татаева А.С.***

Может ли заработная плата выплачиваться в не денежной форме?

***Член кружка: Масуева Т.С.****.*

Может, но не должна превышать 20% от общей суммы заработной платы, на основании коллективного договора или трудового договора по письменному заявлению работника, ст.131 ТК РФ.

***Руководитель кружка: Татаева А.С.***

**Проблемные ситуации**

Иван Иванович был принят на работу 1 января 2010 года, с 1 июля он написал заявление на отпуск. Может ли он получить отпуск полной продолжительности, какая часть отпуска будет оплачена?

***1-я команда***

Имеет право на отпуск полной продолжительности, оплачивается полностью, ст. 122 ТК РФ.

***Руководитель кружка: Татаева А.С.***

В семье Дмитрия Васильевича родился ребенок. Жена- студентка последнего курса института, не хочет оставлять учебу. Может ли этот отпуск использовать отец ребенка, сохранится ли за ним место работы?

***2-я команда***

Отец вправе использовать этот отпуск, а также бабушка, дедушка , другой родственник, фактически осуществляющий уход за ребенком, место работы ( должность) сохраняется, ст. 256 ТК РФ.

***Руководитель кружка: Татаева А.С.***

Татьяну Ивановну увольняют с занимаемой должности в связи с сокращением штатов, может ли она обратиться в профсоюзную организацию за помощью?

***1-я команда***

Если она член профсоюза, то увольнение производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, ст. 82 ТК РФ.

***Руководитель кружка: Татаева А.С.***

Николай Иванович долгое время был председателем профсоюзной организации школы, переизбран год назад. Администрация предупредила его о предстоящем увольнении в связи с сокращением штатов. Прав ли работодатель?

***2-я команда***

Да прав,однако расторжение трудового договора в данном случае может состояться только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, льгота сохраняется в течение 2-х лет после окончания срока полномочия председателя профсоюзной организации и для его заместителей, ст. 376 ТК РФ.

***Руководитель кружка: Татаева А.С.***

С Ириной Викторовной был заключен срочный трудовой договор. По истечению его срока, он был расторгнут. Должно ли выплачиваться выходное пособие?

***1-я команда***

В данном случае выходное пособие не выплачивается, но может быть выплачено, если это предусмотрено коллективным договором, ст. 178 ТК РФ,

***Руководитель кружка: Татаева А.С.***

Андрей Николаевич принят на работу на должность заместителя директора. В заключенном трудовом договоре ему установлен 6-ти месячный испытательный срок. Правомерно ли это?

***2-я команда***

Для руководителей и их заместителей - 6 месяцев, для остальных категорий работников - 3 месяца, ст. 70 ТК РФ.

***Руководитель кружка: Татаева А.С.***

**II конкурс. Задания командам**

**«Придумай ситуацию»**

1. Придумайте ситуацию, в которой работник вынужден идти на все условия работодателя (дефицит рабочих мест, низкая квалификация работника, тяжелое материальное положение).

2. Придумайте ситуацию , в которой работник может диктовать свой условия работодателю (высокая квалификация, большое количество рабочих мест).

3. Придумайте ситуации, в которых будут правомерны отказы работодателя в приеме на работу (женщинам на тяжелые работы, подросткам на работы в ночных клубах, торговле спиртным).

4. Придумайте ситуации, в которых будут неправомерны отказы работодателя в приеме на работу (женщинам, имеющим детей до 3-х лет, детей-инвалидов, по национальным признакам, личные симпатии).

5. Придумайте ситуацию, в которой будут правомерны отказы работников от сверхурочной работы, работы в ночное время (несовершеннолетние работники, женщины, имеющие детей до 3-х лет, или детей инвалидов, работники, которые осуществляют уход за больными родственниками и другие )

**IV конкурс.**

**Закончить предложения**.

1. Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым, работодатель обязуется предоставить работу работнику ...... (трудовой договор).

2. Прием на работу работника оформляется ...... (приказом работодателя).

3. Продолжительность рабочего времени для работников, не достигших 16 лет, сокращается ... (на 16 часов в неделю).

4. Работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ...(сверхурочная работа).

5. Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, ... (время отдыха).

6. Работодатель обязан предоставить работающему инвалиду на основании его заявления отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью ... (до 60 календарных дней в году).

7. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей называется ... (тарифная ставка, оклад).

8. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже ....

(прожиточного минимума).

9.Поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения… (служебная командировка).

10.Место, где работник должен находиться в связи с его работой .... (рабочее место).

12. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения в соответствии с Трудовым кодексом и другими законами …(трудовая дисциплина)

***Всем спасибо!***

**ПАМЯТКА**

**для руководителя профсоюзного кружка**

**Профсоюзный кружок** – это неформальное объединение группы людей, которые собираются, чтобы изучить какой-либо вопрос сами и обучить других.

Главными задачами работы **профсоюзного кружка** являются:

-распространение информации среди членов коллектива

-разъяснение правовых нормативных актов

-повышение правовой грамотности членов Профсоюза

-вовлечение большего числа членов Профсоюза в общественную работу

-развитие независимого мышления, активности демократии членов

коллектива

-оказание помощи членам Профсоюза в решении проблемных ситуаций, связанных с трудовыми отношениями.

Для подготовки занятия профсоюзного кружка **руководитель должен** определить:

-место и время проведения занятий

-какую тему выбрать и чем она интересна для членов кружка и коллектива

-чему должны научиться члены кружка

-какие приемы и методы использовать на занятии

-какие учебные материалы по данной теме есть и что еще необходимо подготовить.

**Руководитель профсоюзного кружка должен:**

**1.Уметь информировать.** Участник профсоюзного кружка прежде всего должен понять цель получения информации. Поэтому не надо жалеть времени на то, чтобы толково рассказать что к чему.

**2.Уметь разъяснять.** Учитывая, что большинство членов кружка – люди творческие, предпочитающие рассуждать, наиболее подходящая для них форма сотрудничества с руководителем такова: постановка проблемы, анализ всех «за» и «против», нахождение совместно с собеседниками правильного ответа.

**3.Уметь доказывать.** Для этого, в первую очередь, нужны факты, нормативные документы, правовые акты, тексты законов. Поэтому не стоит начинать общение в кружке, не имея должной подготовки к занятиям.

**4.Уметь опровергать.** Руководитель должен помнить: доказав несостоятельность позиции оппонента, Вы, в лучшем случае, заставите его замолчать. Быстрая победа впечатляет, но не дает результатов.

**5.Уметь слушать.** Умение слушать состоит из трех слагаемых:

а) внимания; б) дружелюбия; в) активности.

**6**.**Уметь консультировать.** Консультирование можно определить как помощь другим людям в определении возможностей и разрешении проблем. Умение делиться своими знаниями очень важно в деятельности руководителя профсоюзного кружка.

**На занятии руководитель профсоюзного кружка:**

-дает вводную информацию;

-выступает по обсуждаемому вопросу;

-дает дополнительную информацию и привлекает слушателей к поиску ответов в имеющихся нормативно-правовых документах;

-руководит обсуждением темы, организует обмен мнениями по проблеме;

-нацеливает на обмен мнениями по существу высказывания каждого слушателя

подводит итоги обсуждения;

-в случае необходимости предлагает оформить предложения в адрес профкома, администрации;

-завершает занятие: предлагает следующую тему занятий, осуществляет

сбор предложений от коллег;

-осуществляет связь между кружком, профсоюзной организацией и администрацией по вопросам, возникшим в ходе обсуждения проблем.

**Правила ведения дискуссии**

**Руководитель профсоюзного кружка:**

-вовлекает всех членов кружка в работу

-следит за тем, чтобы участники дискуссии слушали выступления коллег и учитывали мнение каждого

-время от времени подводит промежуточный итог дискуссии

-фиксирует выводы, но не оценивает их

-следит за доброжелательной обстановкой на занятии кружка

-проводит четкую разделительную линию между своим личным мнением и ролью ведущего дискуссии

-анализирует что дают новые знания, носят ли рассматриваемые вопросы практический характер с последующим их применением и выполнением.

**Деятельность членов кружка**:

-активно слушает, осмысливают информацию

-участвуют в обсуждении проблемы

-анализирует имеющиеся нормативно-правовые документы, применяют их для доказательств своих аргументов

-ищут пути разрешения проблемы, применяют при этом ранее полученную информацию

-самостоятельно делают выводы, применяют полученные знания

-отмечают юридические грамотные высказывания, ставят уточняющие вопросы, выделяют главные проблемы обсуждения

-участвуют в коллективном обсуждении заключительного документа

-оценивают результаты обсуждения проблемы

-совместно с руководителем определяют тему следующего занятия и получают домашнее задание по теме.

**Формы проведения кружка**

-деловые игры

-мозговая атака

-обсуждение конкретных проблем, вопросов, ситуаций

-тематические дискуссии

-решение ситуационных задач

-разработка конкретных проектов и их обсуждение

-тестирование

-консультирование

-метод нахождения и приведения в действие резервов

-метод обнаружения и устранения ошибок

-ролевые игры

-разговор с экспертом.

**Примерные темы**

**для проведения занятий профсоюзного кружка**

*1.*Трудовые отношения в сфере образования.

2.Коллективный договор образовательного учреждения.

3.Порядок увольнение работников по инициативе администрации

4.Трудовая дисциплина.

5.Порядок ведения трудовых книжек.

6.Правовой механизм распределения учебной нагрузки

7.Все о заработной плате работника образования

8.Охрана труда и роль профсоюзной организации в этом вопросе.

9.Труд женщин.

10.Индивидуальные трудовые споры.

11.Коллективные трудовые споры.

12.Роль профсоюзной организации в защите прав трудящихся.

13.Изучаем: «Трудовой кодекс РФ»,«Законы РФ»,«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об образовании», «О трудовых пенсиях в РФ» Закон Чеченской Республики « Об образовании».

14.Аттестация педагогических и руководящих работников. Как ее успешно пройти

15.Права и обязанности педагогических работников.

16.Порядок формирования и использования фонда доплат и надбав.

17.Наше здоровье.

18.Медосмотр. Право или обязанность работника

19.Социальная защита молодого учителя

20.Изучаем Устав Профсоюза работников народного образования и науки РФ

21.Страницы истории Профсоюза работников народного образования и науки.

22.Права и обязанности членов профсоюза.

23.Обсуждение проблем, связанных с организацией учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях

24.Обсуждение статей газеты «Мой Профсоюз».

25.Рабочее время и время отдыха работника.

26. Социальная защита молодого учителя.

***На занятии руководитель кружка:***

* дает вводную информацию;
* выступает по обсуждаемому вопросу;
* дает дополнительную информацию и привлекает слушателей к поиску ответов в подготовленных заранее нормативно-правовых документах;
* руководит обсуждением темы: организует обмен мнениями по проблеме;
* нацеливает на постановку вопросов по существу высказывания каждого слушателя;
* подводит итоги обсуждения;
* закрывает занятие: обсуждает тему следующего занятия, учитывая предложения членов кружка;
* получает обратную информацию: что дал кружок, чему научились, что было негативного, как себя чувствовали на кружке);
* осуществляет связь между кружком , профсоюзной организацией и администрацией по вопросам, возникшим в ходе занятии кружка.

Завершение – доведение проблемы до тех, кто может ее разрешить (администрация, вышестоящая профсоюзная организация, суд).

***Члены кружка выступают не в роли пассивных слушателей:***

* активно слушают, осмысливают информацию;
* участвуют в обсуждении проблемы
* анализируют имеющиеся нормативно-правовые документы, применяют их для доказательства;
* ищут пути разрешения проблемы;
* самостоятельно делают выводы, применяют полученные знания;
* участвуют в коллективном обсуждении идеи заключительного документа;
* оценивают результаты обсуждения проблемы;
* совместно с руководителем определяют тему следующего занятия.

***Профсоюзный кружок позволяет каждому высказать свое мнение, проявить себя как личность, может быть даже не всегда успешную в профессиональной деятельности, в общении с коллегами.***

**Практическое задание:**  разделить на 2 группы, написать ответы на вопросы:

1 гр. – что хотят получить члены профсоюзного кружка, посещая его?

2 гр. – что хочет руководитель кружка от членов?

**Итог: зачем нужен кружок и каким он должен быть.**

**Планирование работы кружка.**

**Кружок – это неформальное объединение, но планирование его работы, отчетность – необходимы.**

**Во-первых**, чтобы анализировать, кому что интересно, кто ходит, когда, что уже было на занятии, что получилось удачно, а что не очень.

**Во-вторых**, по объективным причинам происходит смена руководителей, прошедших обучение вновь пришедшему надо на что-то опереться.

**В-третьих**, обязательно доводить дело до конца – переправить выявленные проблемы до исполнителей, проконтролировать, как они разрешились.

Руководителю кружка надо обязательно заранее готовить занятие, на это уходит много времени, сил. Приглашать других специалистов. Использовать творческий потенциал членов кружка - кто поет, рисует, танцует, пишет стихи. Создавать доброжелательную обстановку на кружке – секреты эффективного общения (распечатали в конвертах), Билль о правах личности.

Планирование – это необходимый элемент любой деятельности. Спланировать – это значит ответить на вопросы:

* где
* когда
* с кем
* зачем
* при помощи чего
* что в итоге?

**Где –** уютноепомещение, столы, обстановка, чай, скатерть, лучше если не в классе.

**Когда –** чтобы было всем удобно.

**С кем –** путем опроса анкетирования выявить для кого эта тема актуальна или вообще или на данный момент.

**При помощи чего -**  формы, методы, раздаточный материал, предварительная подготовка, рисунки, плакаты, стихи, инсценировки по ролям.

**Что в итоге –** проблемы выявились, а что дальше, к кому с ними пойти.

**Документация руководителя кружка:**

* план
* дневник
* список
* заметки с занятий (кто, сколько, на какой теме присутствует)

|  |
| --- |
| Положение о профсоюзном кружке  Принято на заседании профкома №5 от 27.05.2011  I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.  1.Профсоюзный кружок – объединение единомышленников, призванное вести работу  среди работников школы – членов Профсоюза, по уставной,  правовой, законодательной деятельности.   2.Деятельность кружка направлена на рост правовой грамотности членов Профсоюза; на углубленное изучение трудового законодательства, а также на мотивацию профсоюзного членства.  3.Кружки оказывают практическую помощь первичным профсоюзным организациям в пропаганде профсоюзного движения.   4.Учебная работа кружка тесно связана с жизнью коллектива.   II.ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ И РУКОВОДСТВО РАБОТОЙ КРУЖКА.   1.Кружок создается первичными профсоюзными организациями и имеет не менее 5 слушателей.  2.Подготовка методических материалов осуществляется непосредственно руководителем кружка на основании методических материалов горкома и крайкома профсоюза.      3.Первичная профсоюзная организация может дать руководителям кружков согласие на обучение и среди не членов Профсоюза.  III.СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.  Содержание работы профсоюзного кружка строится по направлениям:     1.Обучение актива.     2.Подготовка методических материалов.     3.Заседания круглых столов, деловые встречи, деловые игры.     4.Практические занятия.     5.Анкетирование.     6.Тестирование.  IV.ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ.   1.Наличие плана работы.     2.Создание библиотечки методической и нормативно-правовой литературы. |



Татаева Сацита Ахметовна

Учитель истории и обществознания , руководитель профсоюзного кружка МБОУ « Сош№25»

Жизнь, достойная своего имени - это посвящение себя благу других людей.

**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»**

**МБОУ «Сош №25» г. Грозный**

**Руководитель: Татаева А.С.**

**Тема«Формирование лидерских качеств у профсоюзных активистов».**

**Цель:** выявление личностных и психологических качеств лидера.

**Оборудование:**  доска, бумага, фломастеры, локальные нормативные

акты образовательного учреждения**,** трудовые договоры работников,

ТК РФ (извлечение ст.ст.192-194, 336, 419)

**Форма работы:** беседа

**Девиз:** «В единстве - сила».

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Сообщает тему занятия и предлагает всем несколько секунд подумать, чтобы решить, какие цели можно поставить.

Идет коллективное планирование целей. Цели, предложенные участниками, записываются на лист бумаги или доску.

1. Выявление психологических качеств лидерства
2. Выявление личностных качеств членов кружка.
3. Творческая работа
4. Защита чести первичной профорганизации
5. Научиться самим, чтобы учить других
6. Работа в экстриме, самореализация

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Итак, цели мы поставили. А какие качества необходимы лидеру9

**Член кружка: Тарсаева А.С.**

Предлагаю провести *психологическую разминку* и выявить психологические характеристики лидера. Какое основное деловое качество вы можете выделить у себя? (Слова записываются на доске.)

1 . Инициатива 9. Понимание другого

1. Доброжелательность 10. Требовательность
2. Общительность 1 1 . Исполнительность
3. Объективность 12. Авторитет
4. Творческий подход 13. Принципиальность
5. Умение организовать 14. Смелость
6. Целенаправленность 15. Аналитичность
7. Такт 16. Дипломатичность

Таким образом, выделяем качества свойственные лидеру.

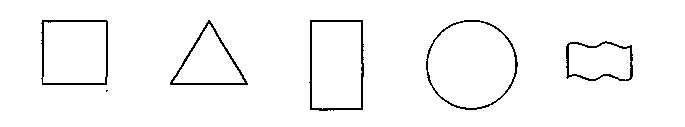
**Руководитель кружка:****Татаева А.С.**

А теперь попробуем выявить эти качества у себя и попытаемся их развить.

***Член кружка: Мусаева Л.Х.***

Бывают случаи, когда лидеру необходимо в короткое время узнать людей, с которыми ему необходимо работать, выявить их доминирующие черты характера. Есть простой практический способ - это тест *«психогеометрия».* Сейчас мы его проведем.

Уважаемые гости, я предлагаю вам поучаствовать в этой работе! Перед вами такие фигуры: квадрат, треугольник, прямоугольник, круг, зигзаг.



Выберите ту, которая вам ближе, которая вас привлекла, в отношении которой вы могли бы сказать: «Это я!» Определились? Так вот, это ваша основная фигура или субъективная форма. Она дает возможность определить ваши доминирующие черты характера.

Что означают фигурки? Вот ключи.

Если вашей основной формой оказался *квадрат,* то вы - неутомимый труженик! Трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое дело до конца - вот чем, прежде всего знамениты истинные Квадраты. Выносливость, терпение и методичность обычно делают Квадрата высококлассным специалистом. Квадраты любят порядок! Все эти качества способствуют тому, что Квадраты могут стать отличными администраторами, исполнителями, но... увы редко бывают хорошими распорядителями.

С другой стороны, квадраты не оперативны, слабо устанавливают контакты с различными людьми.

*Треугольник.*

Эта форма символизирует лидерство. Треугольники - энергичные, сильные личности, которые ставят ясные цели и, как правило, достигают их.

Треугольник - это очень уверенный человек, который хочет быть правым во всем, он с большим трудом признает свои ошибки. Из Треугольников получаются хорошие распорядители. Треугольники за версту чувствуют выгодное дело и в борьбе за него могут идти «по головам».

*Прямоугольник.*

Наиболее характерные черты Прямоугольников - это непоследовательность и непредсказуемость поступков, они могут сильно меняться изо дня в день. С другой стороны они любознательны, отличаются живым интересом ко всему происходящему. Они доверчивы, наивны, ими легко манипулировать.

*Круг.*

Круг - это символ гармонии, такие люди заинтересованы, прежде всего, в хороших межличностных отношениях. Высшая ценность для Круга - люди, их благополучие. Круг - самый доброжелательный из пяти форм. Такие люди скрепляют коллектив. Они отличаются способностью сопереживать, сочувствовать. Круг не отличается решительностью, он проявляет твердость лишь в том случае, если дело касается справедливости. Круг - это прирожденный психолог.

*Зигзаг.*

Зигзаг - это фигура символизирует творчество. Зигзаги, используя свое природное остроумие, могут быть весьма язвительными, для них нет ничего более скучного, чем шаблон, правила и инструкции. Зигзаги не могут продуктивно трудиться, им необходим высокий уровень стимуляции на рабочем месте, тогда уж Зигзаг оживает и начинает генерировать новые идеи.

Зигзаг самый восторженный, самый возбудимый. Когда у него появляется новая идея, он готов поведать ее всему миру!

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

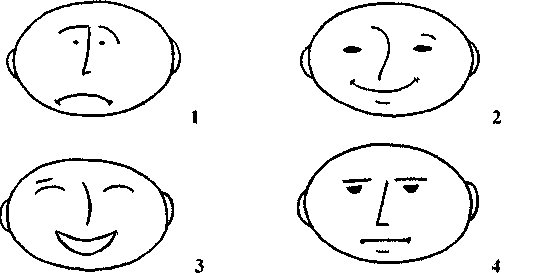
Теперь, когда определены деловые качества каждого в группе, лидер должен создать *эмоциональный настрой и обстановку.*

Давайте попробуем!

**Член кружка: Цонцуева Л.П.**

Музыка и цвет воздействуют на психоэмоциональное состояние человека. Обладая большой силой психофизического воздействия, цвет и музыка способны придать нам покой и движение, легкость и тяжесть, возбудить то или иное эмоциональное впечатление.

Перед вами на доске четыре цветных листа (красный, желтый, зеленый и голубой), четыре «рожицы»:



Сейчас прозвучат четыре музыкальных произведения. Вам нужно к каждой «рожице» подобрать соответствующий на ваш взгляд цвет и прозвучавшее музыкальное произведение.

Итак, слушаем.

После прослушивания к каждой «рожице» на магнитной доске прикрепляется кусочек цветной бумаги и устно называется музыкальное произведение.

***Член кружка: Джангариев Э.Д.***

У каждой личности имеются устойчивые предпочтения, составляющие «личную цветовую шкалу» как одно из проявлений индивидуальности. Психологи предлагают учитывать следующее:

красный цвет возбуждает, мобилизирует, может «обжигать»;

желтый цвет вызывает приятные ощущения разрядки, отвлечения,  
создает эффект «приподнятости»;

зеленый цвет успокаивает, «охлаждает», может оказывать' снотворные  
действия;

**Член кружка: Сукашева Л.В.**

*Ролевая игра —* это следующий этап нашего заседания, во время которой каждый из нас сможет на практике применить все полученные сегодня знания. Мы, как учителя всегда помним, что знания имеют всегда конкретную ценность в определенной ситуации.

Итак, сегодня я предлагаю воспроизвести достаточно распространенную ситуацию - ЦК Профсоюза работников образования призывает провести акцию протеста. Каждый коллектив на общем собрании определяется - принимать участие в этой акции или нет, а если принимать, то в какой форме.

В связи с такой гипотетической ситуацией членам кружка предлагается сыграть следующие роли:

, занимающий центристскую позицию: школа в акции протеста участие принять должна, но крайних мер, желательно, избежать;

**Радикал– учитель: Ибрагимова М.Х.**

Которая считает необходимым очень решительно защищать свои интересы, вплоть до забастовки;

**Консерватор- педагог: Элеханова Я.А.**

Утверждает, что принимать участие в акции учительство не должно, т.к. при этом страдают дети, недополучая знания. Несколько человек озвучивают мнения учителей, которые не имеют пока четкой позиции по данному вопросу, поочередно соглашаясь с аргументацией и «директора», и «левого», и «правого». Ведущий обязательно указывает на неполитический оттенок «левых», «правых» и т.д.

После выступления всех вышеперечисленных персонажей, я предлагаю попробовать применить в конкретной ситуации арсенал психологических знаний и приемов, полученных учителями на предыдущих этапах заседания кружка.

Теперь несколько желающих попробуют сыграть роль профсоюзного лидера, грамотно организующего коллектив на участие в акции протеста.

*Ролевая игра.*

**Член кружка: Ахмадова С.М.**

Уважаемые коллеги! Сегодня на нашем собрании мы решаем вопрос о нашем участии в акции протеста. В какой форме мы проявим солидарность? Нет сомнения, все выдвинутые требования справедливы. Я предлагаю: учебный процесс не прерывать, а свою поддержку бастующих выразить в телеграмме, которую и отправим в Москву.

**Член кружка: Ахмадова Л.Р.**

Да, да. Как верно! Нужно составить текст послания.

**Член кружка: Джангариев Э.Д.**

Разрешите сказать мне. Мы - учителя, и наш долг -учить детей. Мы не должны свои личные интересы ставить превыше всего. Я, например, против забастовки. Ну что измениться в рамках страны, если где-то в Брянской области в Брянском районе в Мичуринской средней школе учителя объявят забастовку. Давайте работать!

«Либералы» - Действительно ничего не измениться. Итак, работаем?

**Член кружка : Макаева Х.А.**

А я считаю - нужно бастовать, а не пассивно созерцать, как наши коллеги смело и открыто защищают, кстати, и наши с вами интересы. Стыдно прятаться за их спины. Призываю к забастовке.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

Наверное, пусть каждый сам решает: участвовать или нет, бастовать или послать телеграмму. А может еще будут предложения?

(Задает общие вопросы, на которые нельзя ответить «нет»).

1. Вам нравятся солнце, хорошие люди?
2. Вы любите свою семью, детей?
3. У вас есть чувство собственного достоинства?
4. Вы хотите, чтобы был мир?
5. Вы уважаете себя?

Следовательно, у нас есть общая платформа, мы можем найти общее решение. И давайте, хотя есть внутренние противоречия, не будем разрушать единство, ведь в единстве — сила.

***Руководитель кружка:******Татаева А.С.***

Пора подвести итоги и выяснить, в какой степени реализованы наши цели на занятии кружка.

**Анкета обратной связи**

**«Анализ занятия профсоюзного кружка»**

1 Реализация целей профсоюзного образования

1. Реализация целей работы кружка
2. Овладение социально психологическими знаниями
3. 'Оценка этапов занятия кружка

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки  Этапы  занятия | Информационность | Возможность использования в профсоюзной ' работе | Новизна | Актуальность |
| Психогеометрия |  |  |  |  |
| Создание эмоциональней обстановки |  |  |  |  |
| Понимание  мимики и жестов |  |  |  |  |
| Ролевой тренинг |  |  |  |  |

Анкеты собираются. Подводятся итоги работы.

Оценки гостей проставляются на листе бумаги напротив цели.

1. Выявление психологических качеств лидера

2. Выявление личностных качеств

3. Творческая работа

4. Защита чести первичной организации

5. Научиться самим, чтобы учить других

Спасибо Всем!

**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»**

**МБОУ «Сош №25» г. Грозный**

**Руководитель: Татаева А.С.**

**Тема *«*Грядущие перемены в образовании».**

**Цель кружка:** научить работников, особенно тех, кто только что приступил к трудовой деятельности, правильно ориентироваться в ситуации, связанной с увольнением в связи с сокращением численности работников.



**Материалы:** Трудовой кодекс РФ

**Оборудование:** запись на доске.

**Форма работы:** практические задания.

***Девиз*** *«Предупрежден – значит, вооружен»****.***

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

«**Сокращение штатов»** - это выражение, как Дамоклов меч висит над каждым работающим человеком в условиях разразившегося мирового экономического кризиса. Конечно же, знание трудового права не избавит нас от увольнения по сокращению штатов, но, как говорится, «предупрежден – значит, вооружен», поэтому, стоит обратиться к трудовому законодательству и уточнить какие же нюансы существуют при увольнении по сокращению штатов.

Следует уточнить, что под «**сокращением штатов**» понимают количественные изменения в меньшую сторону в составе работников по должностям, специальностям, квалификации, профессиям. То есть, при увольнении по сокращению штатов на место сокращаемого работника

работодатель не имеет права принять другого работника. Если такой факт становится известен, то уволенный работник смело может обращаться в суд.

В образовательном учреждении сокращение численности работников может происходить при уменьшении количества объединений (классов), изменении штатного расписания. Сокращение численности или штата работников – это расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Увольнение в связи с сокращением численности работников предусмотрено **статьей 81.п.2 Трудового Кодекса РФ.**

**Член кружка:Масуева Т.С.**

*Что такое мотивированное мнение?*

Порой работнику трудно разрешить проблемы социально-трудовых отношений один на один с работодателем. Не хватает порой правовых знаний, смелости, иногда изменяет выдержка в споре. Да и кому хочется портить отношения с директором? Трудно добиваться в одиночку выполнения законных требований. Если Вы - член профсоюза, то в разрешении проблем Вам поможет мотивированное мнение профсоюзной организации.

Трудовой кодекс Российской Федерации определяет одну из форм социального партнерства как участие работников, их представителей в управлении организацией профсоюзов.

Право на участие работников

в управлении организации (учреждения) и его основные формы закреплены в **главе 8 Трудового кодекса РФ**. На первое место среди них законодатель ставит учет мотивированного мнения представительного органа работников при принятии работодателем в определенных случаях решений, затрагивающих социально-трудовые права работников.

**Если Вы не член профсоюза, то работодатель вправе строить с Вами отношения без профсоюзного вмешательства.**

**Член кружка: Багуева М.Б.**

*Порядок учета мотивированного мнения выборного органа ППО при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.*

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.   
     Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение **семи** рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.  
     В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение **трех** рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую **государственную инспекцию труда.**

Государственная инспекция труда в течение **десяти** дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.   
     Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной

организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.   
     Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

***Член кружка: Ахмадова Л.Р.***

**Статья 82 ТК** предусматривает, что в установленных законом случаях трудовой договор с работниками прекращается с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе договариемого. .  
При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, в соответствии с:  
**п. 2 ст. 81 ТК** - расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников;  
- работодатель обязан направить в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.  
 Какие **документы** должны быть представлены работодателем выборному профсоюзному органу при решении вопроса об учете мнения выборного профсоюзного органа об увольнении работника.

Это проект приказа об увольнении, а также копии документов, давших работодателю основания для принятия такого решения.  
 В случае прекращения трудового договора по **п. 2 ст. 81 ТК** работодатель обязан представить помимо проекта соответствующего приказа следующие документы:

* обоснование необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников;
* штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;
* проект нового штатного расписания;
* копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
* копию уведомления органов занятости;
* доказательства того, что работнику разъяснялось его право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за **2 месяца** с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка;
* доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;
* доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе согласно **ст. 179 ТК.**  
  Выборный профсоюзный орган в течение **7** рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

При этом мнение, не представленное в **7-дневный срок**, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

***Мотивированное мнение*** – это значит, что профком должен указать, какой пункт, какой статьи Трудового Кодекса РФ нарушил руководитель, увольняя работника-члена профсоюзной организации!

В случае если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение **3 рабочих** дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.  
 Если в ходе таких консультаций взаимоприемлемое соглашение сторонами так и не было достигнуто, работодатель по истечении **10**

**рабочих** дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению. Данное решение может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, т.е. возникает индивидуальный трудовой спор, в ходе разбирательства которого суд, рассмотрев дело по существу, восстановит нарушенное право работника или оставит решение работодателя в силе (т.е. откажет работнику в иске о восстановлении на работе).  
 Как и прежде, работодатель **имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.**  
 При принятии решения о сокращении численности работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. **2 ст. 81 ТК** работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за **2 месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за **3 месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий.

Отличается и **стратегия действий профсоюзного органа**.

Если в случае получения уведомления о принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК, профком вправе провести консультации с работодателем, получить от него информацию о необходимости проведения подобных мероприятий, то при решении вопроса об учете мнения о необходимости увольнения конкретного работника, **проверяется законность и обоснованность действий работодателя**, соблюдения всех процедур, предписываемых законодательством при принятии решения об увольнении по п**. 2** **ст. 81 ТК.**

При проведении мероприятий по сокращению численности работников организации **работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.   
 Член кружка: Багуева М.Б.**

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за **два месяца до увольнения.**     Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.   
     При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

**Статья 179.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

(в ред. Федерального закона от **30.06.2006 N 90-ФЗ**)

При сокращении штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с **более высокой производительностью труда и квалификацией.**

(в ред. Федерального закона от **30.06.2006 N 90-ФЗ**)**При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:**

**семейным** - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников **с самостоятельным заработком;**

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или **профессиональное заболевание;**

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, **повышающим свою квалификацию** по направлению работодателя без отрыва от работы.(в ред. Федерального закона от **30.06.2006 N 90-ФЗ**)

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

**Если вы уволены** **по сокращению штатов с нарушением трудового законодательства, Вы можете обратиться в службы помощи:**

***Уполномоченный по правам человека***

***Отдел***

***образования***

***обком профсоюза работников народного образования***

***Профсоюзный комитет школы***

***Районная прокуратура***

***государственная инспекция***

***труда***

***Обращение в суд***

***областная прокуратура***

Работодатель направляет ---- в Профком-- Проект приказа, копии документов, являющихся основанием указанного решения---ПК, получив документы, в течение 7 рабочих дней рассматривает и направляет работодателю своё *мотивированное мнение* в письменной форме --- Работодателю - в случае--- Если профком выразил своё несогласие с предлагаемым решением администрации, то профком в течение 3-х дней ведёт переговоры с работодателем, консультируется и оформляет протокол по итогам дополнительных переговоров.

* **Основные права работников образовательных учреждений.**
* **Трудовой кодекс.**

Ст.2. право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями, выбирать профессию и род деятельности.

Ст.334. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

Ст.333. право на работу по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

Ст.21. право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК.Р.Ф.

Ст.2. право на защиту государством трудовых прав и свобод (з/плата, отпуск, льготы), в том числе и в судебном порядке.

Ст.2. право на обязательное социальное страхование.

Ст.2. защита от безработицы и содействии в трудоустройстве.

Ст. 2, ст.167, ст.196, ст197. право на бесплатное повышение и совершенствование профессиональных знаний.

* **Гражданский кодекс Р.Ф.**

Ст.23. право на педагогическую деятельность в форме индивидуальной трудовой деятельности.

Ст.53. при наличии необходимой квалификации переходить из образовательного учреждения одного типа на работу в другие учреждения, а так же на продвижение на новую должность.

* **Закон Р.Ф. «Об образовании».**

Ст.55 п5. право на сокращенную продолжительность рабочего времени- не более 36 часов в неделю.

Ст.55п6,ст56 п.3. право на заключение трудового договора в котором оговариваются вопросы учебной нагрузки, оплаты труда и другие условия.

Ст.55.п8. право на ежемесячную компенсацию для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. (рекомендации конференции по вопросу о статусе ЮНЕСКО)

Ст.55.п5. право на дополнительный отпуск сроком до 1 года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Ст.55 п5.(2001г.) право на получении пенсии за выслугу лет до достижении ими пенсионного возраста, на бесплатную жилую площадь с отоплением, освещением. В сельской местности, рабочих поселках, на первоочередное предоставление жилой площади.

Ст.40 п 4. право на бесплатное повышение и совершенствование профессиональных знаний.

Ст.55 п6. право на учебную нагрузку, оговариваемую в трудовом договоре и ограничивающуюся верхним пределом, определяемым типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа.

Ст.55п1. право на защиту профессиональной чести и достоинства.

**Желаем удачи!**

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 1**

24.09.2014г. г.Грозный

Присутствовало: 17 человек

**Тема** «Распределение учебной нагрузки».

**Цель кружка:** ознакомить работников с распределением учебной нагрузки.

**Слушали:** Руководителя кружка ТатаевуС.А., которая ознакомила как происходит распределение учебной нагрузки учителей.

Учебная нагрузка для учителя является самым важным из обязательных условий его трудового договора, от которого зависит режим рабочего времени, размер заработной платы и, конечно, сам факт занятости. Не будет учебной нагрузки - не будет и работы. Сегодня порядок предоставления и распределения учебной нагрузки закреплен во многих нормативно-правовых актах федерального, республиканского и локального уровня (коллективный договор).

Все эти документы дублируют друг друга и поэтому изучение «законов» распределения учебной нагрузки не должно вызывать больших трудностей не только для руководителя образовательного учреждения, но и для учителя.

**Секретарь Садулаева А.А.**

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 2**

23.10.2015г. г.Грозный

Присутствовало 15 человек

**Тема** «Соблюдение прав сотрудников школы и учащихся в ходе учебного процесса».

**Цели кружка**:ознакомить коллектив с правами человека.

**Слушали:** руководителя кружка Татаеву С.А.

В своём выступлении она ознакомила присутствующих с целью кружка.

Задачи, поставленные для рассмотрения перед участниками кружка, записываются на доску. Гости и приглашенные на занятии кружка приняли активное участие в работе профкружка.

В ходе обсуждения получили ценную информацию для себя, обменялись мнениями по данной теме.

На возникшие вопросы были даны исчерпывающие ответы.

Секретарь СадулаеваА. А.

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 1**

25.09.2015г. г. Грозный

Присутствовало 17 человек.

**Тема** «Роль профкома в охране труда и здоровья членов Профсоюза.»

**Цель кружка**: изучение статей Трудового кодекса РФ, связанных с защитой работников школы по охране труда, дать правовые знания.

**Слушали:** Руководителя кружка: Татаеву С.А. – начала с приветствия.

В ходе работы кружковцы разделились на три группы и поделились своими знаниями в области охране труда и здоровья работников школы.

Члены кружка проявили активность в работе по изучению законодательства по охране труда.

Руководителем кружка были использованы методы тестирования, по результатам которых были сделаны выводы. На возникшие вопросы руководитель кружка: Татаеву С.А. дала ответы, а вызвавшие затруднения записала, чтобы выяснить у специалистов в горсовете Профсоюза.

Секретарь Садулаева А.А.

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 4**

От 09.12. 2014г. г.Грозный

Присутствовало 19 человек

**Тема** «Всё о коллективном договоре»

**Цель кружка:** способствовать росту правового самосознания, информированности членов профсоюза в вопросах договорного регулирования социально-трудовых отношений.

**Слушали:** Руководителя кружка: Татаеву С.А.

По определению ТК РФ коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (как правило, это руководитель учреждения и профком).

Коллективный договор выполняет несколько функций.

*Защитная функция* заключается в том, чтобы защитить интересы работников, ведь в трудовых отношениях нередки случаи заведомого или случайного ущемления прав и гарантий работающих.

*Регулирующая функция*: коллективный договор позволяет избежать предпосылок и открытых конфликтов между работниками и администрацией. Пока договор остается в силе, он регулирует трудовые отношения и помогает разрешить все вопросы, возникающие у сторон в ходе его исполнения.

*Наиболее важная функция*– это повышение уровня трудовых прав и гарантий для работников по сравнению с теми, которые установлены законами и другими нормативными правовыми актами.

Положения коллективного договора ни в коем случае не должны ухудшать положение работников по сравнению с нормативными правовыми актами более высокого порядка. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

Секретарь Садулаева А.А.

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 5**

09.01.2014г. г.Грозный

Присутствовало: 25 человек

**Тема** «Аттестация учителей. Как ее успешно пройти?»

**Цель кружка**: ознакомиться с порядком и процедурой прохождения аттестации, повысить правовую грамотность членов профсоюза, успешно пройти аттестацию.

**Слушали:** руководителя кружка Татаеву С.А. От чего зависит размер заработной платы?

Зарплата, особенно учительская, зависит от многих факторов: от нагрузки, стажа педагогической работы, образования, наличия квалификационной категории и др. На некоторые из этих факторов работник не может повлиять (например, стаж работы, нагрузка), в то время как через аттестацию работник определенным образом может увеличить свою зарплату, получив

квалификационную категорию, и тем самым повысив разряд оплаты труда.

Что такое аттестация?

Аттестация педагогических работников – это комплексная оценка уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности педагогических работников образовательного учреждения. Аттестация осуществляется на основе Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования РФ.

Основными принципами аттестации являются: добровольность, открытость, коллегиальность, обеспечивающие объективное, гуманное и доброжелательное отношение к аттестуемым педагогическим и руководящим работникам.

Секретарь Садулаева А.А.

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 3**

От 27.11. 2015г. г.Грозный

Присутствовало 22 человека

**Тема** «Трудовой договор- защита , а не формальность»

**Цель кружка:** ознакомить участников профсоюзного кружка, что такое трудовой договор.

**Слушали:** руководителя кружка: Татаеву С.А. Она подробно рассказала, что какие права имеет работник при подписании трудового договора .

Работник должен получать своевременно и в полном объеме заработную плату в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы и т.д.статья 21 ТК РФ . Несмотря на это мы с вами тоже обязаны добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, нормы труда, бережно относиться к имуществу школы. Также рассказала о некоторых правах и обязанностях работодателя.

Секретарь Садулаева А.А.

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 4**

25.12.2015г. г. Грозный

Присутствовало 17 человек.

**Тема** «Охрана труда и роль профсоюзной организации в этом вопросе».

**Цель кружка**: изучение статей Трудового кодекса РФ, связанных с защитой интересов работников школы по охране труда; дать правовые знания; защита профкомом образовательного учреждения прав членов профсоюза на охрану труда; сборник основных законодательных и нормативно-правовых документов .

**Слушали:** Руководителя кружка: Татаеву С.А. – начала с приветствия.

В ходе работы кружковцы разделились на группы и поделились своими знаниями в области охране труда и здоровья работников школы. Члены кружка проявили активность в работе по изучению законодательства по охране труда. Впервые законодательство Российской Федерации об охране труда определило требования по обеспечению прав работников на здоровье и безопасные условия труда. Сохранение жизни и здоровья работников должно быть для работодателя важнее результатов их труда.

Руководителем кружка были использованы методы тестирования, по результатам которых были сделаны выводы. На возникшие вопросы руководитель кружка Татаеву С.А. дала ответы, а вызвавшие затруднения записала, чтобы выяснить у специалистов в горсовете Профсоюза. Завершая занятие профсоюзного кружка, всем участникам кружка предложили сесть за стол и выпить чай.

Секретарь Садулаева А.А.

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 8**

17.04.2015г. г. Грозный

Присутствовало 17 человек.

**Тема:** «Укрепление здоровья на рабочем месте»

**Цель кружка**: выявить динамику показателей временной нетрудоспособности сотрудников и наметить дальнейшие пути совершенствования работы по укреплению здоровья на рабочем месте.

**Слушали:** Руководителя кружка: Татаеву С.А. работу кружка начала с девиза : «Я сам себе помогу – здоровье свое сберегу». В ходе работы кружковцы разделились на две группы и провели блиц-опрос:

1.Что понимается под здоровым образом жизни?

2. Что такое здоровье?

При выполнении заданий предложенных на занятии кружка (отметить основные причины, негативно влияющие на физическое, психическое и социально-нравственное здоровье сотрудников) участники высказали своё мнение и предложили пути укрепления здоровья на рабочем месте.

Члены кружка и другие участники проявили активность в работе кружка.

Секретарь Садулаева А.А.

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 9**

22.05.2014г. г.Грозный

Присутствовало 22 человека

**Тема**  «Ежегодные основные удлиненные и дополнительные отпуска работников организаций и образовательных учреждений»

***Цель кружка:*** ознакомить работником с ТК РФ, законом «Об образовании».

**Слушали:** Руководителя кружка Татаеву С.А. Она подробно рассказала, как работнику могут быть предоставлены неиспользованные дни отпуска в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год. Статья 55 Федерального закона от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ « О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «Об образовании» также устанавливает, что педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Возможность предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы зависит от уважительности причины, которые он называет в заявлении в обосновании своей просьбы. В связи с тем, что вопрос о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы вправе решать работодатель, он же решает, признать или не признать уважительной называемую работником причину.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации предприятия либо прекращение деятельности работодателем – физическим лицом) в период его пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

Секретарь Садулаева А.А.

**План работы профсоюзного кружка**

**«Знание-сила» МБОУ «Сош №25» г. Грозного**.

**на 2015-2016г.г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Темы занятий*** | ***Время проведения*** | ***Отметка о выполне-нии*** |
| **1** | *« Роль профкома в охране труда и здоровья членов Профсоюза»* | *25.09.2015 г* |  |
| 2 | *«Соблюдение прав сотрудников школы и учащихся в ходе учебного процесса»* | *23.10.2015 г* |  |
| **3** | *«Трудовой договор-защита , а не формальность»* | *27.11.2015 г* |  |
| **4** | *«Охрана труда и роль профсоюзной организации в этом вопросе»* | *25.12. 2015 г* |  |
| **5** | *«Формирование лидерских качеств»* | *09.01. 2016 г* |  |
| **6** | *«Поэтом можешь ты не быть , а Кодекс трудовой ты знать обязан»* | *26.02.2016 г* |  |
| **7** | *«Грядущие перемены в образовании»* | *12.03.2016 г* |  |
| **8** | *«Профессиональное здоровье учителя»* | *23.04.2016 г* |  |
| **9** | *«Дисциплинарная ответственность работника»* | *15.05.2015 г* |  |

**Руководитель кружка Татаева А.С.**

**План работы профсоюзного кружка**

**«Знание-сила» МБОУ «Сош №25» г. Грозного**.

**на 2014-2015г.г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Темы занятий*** | ***Время проведения*** | ***Отметка о выполнении*** |
| **1** | *«Распределение учебной нагрузки учителей»* | *24.09.2014 г* | *24.09.2013 г* |
| 2 | *«Соблюдение прав сотрудников школы и учащихся в ходе учебного процесса»* | *14.10.2014 г* | *14.10.2013 г* |
| **3** | *«Роль профкома в охране труда и здоровья членов Профсоюза»* | *24.11.2014 г* | *24.11.2013 г* |
| **4** | *«Всё о коллективном договоре.»* | *09.12. 2014 г* |  |
| **5** | *«Аттестация учителей. Как её успешно пройти?»* | *09.01. 2015 г* |  |
| **6** | *«Трудовой договор - защита , а не формальность»* | *18.02.2015г* |  |
| **7** | *«Охрана труда и роль профсоюзной организации в этом вопросе»* | *25.03.2015г* |  |
| **8** | *«Укрепление здоровья на рабочем месте.»* | *17.04.2015г* |  |
| **9** | *«Ежегодные оплачиваемые отпуска.»* | *22.05.2015 г* |  |

**Руководитель кружка Татаева А.С.**

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 8**

23.04.2016г. г.Грозный

Присутствовали: ., Юсупов С.А., Дидиева Р.

Присутствовало 26 человек

**Тема** « Профессиональное здоровье учителей».

**Цель кружка:** осознать учителями ценность здоровья; дать практические советы по сохранению здоровья.

Слушали: руководителя кружка: Татаеву С.А. которая начала занятие с сообщения темы и цели занятия. Сейчас же с ухудшением уровня жизни уровень здоровья учителей снижается, что незамедлительно сказывается на уровне обучения в школы. Возникает потребность быть здоровым, чтобы работать лучше.

Профессиональное здоровье учителя - способность организма сохранять и активизировать защитные, регуляторные механизмы, обеспечивающие работоспособность, эффективность и развитие личности учителя во всех условиях протекания профессиональной деятельности. В ходе работы кружковцы задавали вопросы и вступали в дискуссию, а также была поставлена сценка.

Секретарь Садулаева А.А.

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 7**

12.03.2016 г. г.Грозный

Присутствовало: 15 человек

**Тема *«*Грядущие перемены в образовании».**

**Цель:** научить работников, особенно тех, кто только что приступил к трудовой деятельности, правильно ориентироваться в ситуации, связанной с увольнением в связи с сокращением численности работников.

**Слушали: руководителя кружка Татаеву С.А.**

Порой работнику трудно разрешить проблемы социально-трудовых отношений один на один с работодателем. Не хватает порой правовых знаний, смелости, иногда изменяет выдержка в споре. Да и кому хочется портить отношения с директором? Трудно добиваться в одиночку выполнения законных требований. Если Вы - член профсоюза, то в разрешении проблем Вам поможет мотивированное мнение профсоюзной организации.

Трудовой кодекс Российской Федерации определяет одну из форм социального партнерства как участие работников, их представителей в управлении организацией профсоюзов. Конечно же, знание трудового права не избавит нас от увольнения по сокращению штатов, но, как говорится, «предупреждён – значит, вооружен», поэтому, стоит обратиться к трудовому законодательству и уточнить какие же нюансы существуют при увольнении по сокращению штатов.

Секретарь Садулаева А.А.

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 5**

09.01 .2014 г. г.Грозный

Присутствовало: 12 человек

**Тема *«*Формирование лидерских качеств у профсоюзных активистов».**

**Цель:** выявление личностных и психологических качеств лидерства.

**Слушали: руководителя кружка Татаеву С.А.**

Бывают случаи, когда лидеру необходимо в короткое время узнать людей, с которыми ему необходимо работать, выявить их доминирующие черты характера.

У каждой личности имеются устойчивые предпочтения, составляющие «личную цветовую шкалу» как одно из проявлений индивидуальности. Психологи предлагают учитывать следующее:

-красный цвет возбуждает, мобилизирует, может «обжигать»;

-желтый цвет вызывает приятные ощущения разрядки, отвлечения,  
создает эффект «приподнятости»;

-зеленый цвет успокаивает.

Мы - учителя, и наш долг - учить детей. Мы не должны свои личные интересы ставить превыше всего и как учителя всегда помним, что знания имеют всегда конкретную ценность.

**Секретарь Садулаева А.А.**

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 9**

15.05.2016г. г.Грозный

Присутствовало: 12 человек

**Тема «Дисциплинарная ответственность работника.»**

**Цель:**  способствовать росту правовых знаний членов профсоюза

научиться защищать свои социально-трудовые права и профессиональ-

ные интересы работников.

**Слушали: руководителя кружка: Татаеву С.А.**

Ответственность - это субъективная обязанность отвечать за [поступки](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF%D0%BE%D0%BA) и [действия](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B5), а также их последствия.

Что такое дисциплина труда, для чего она нужна, к чему может привести то или иное нарушение.

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

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

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

Секретарь Садулаева А.



***Список членов профсоюзного кружка***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Фамилия, имя, отчество*** | ***Должность*** |
| ***1*** | ***Татаева Сацита Ахметовна*** | ***Председатель ПК*** |
| ***2*** | ***Байсултанова Фатима Зайндиевна*** | ***Учитель англ. яз*** |
| ***3*** | ***Ибрагимова Марьям Хасмагомедовна*** | ***Завуч по УВР*** |
| ***4*** | ***Элеханова Яха Абуязидовна*** | ***Учитель чеченского***  ***языка*** |
| ***5*** | ***Шуипова Фатима Юнадиевна*** | ***Учитель нач. классов*** |
| ***6*** | ***М Мамалаева Лариса Ахметовна*** | ***Завуч по ВР*** |
| ***7*** | ***Ахмадова Луиза Рукмадовна*** | ***Учитель нач.классов*** |
| ***8*** | ***Дараева Зура Камаловна*** | ***Библиотекарь*** |
| *9* | ***Ахмадова Сима Мансуровна*** | ***Завуч по УВР*** |
| ***10*** | ***Точаева Марем Рамзановна*** | ***Учитель анг.языка*** |
| ***11*** | ***Абуева Асет Сайдалиевна*** | ***Учитель рус.языка*** |
| ***12*** | ***Маргошвили Сима*** | ***Психолог*** |
| ***13*** | ***Мусаева Луиза Хамидовна*** | ***Учитель рус.языка*** |
| ***14*** | ***Сулейманова Айза Исаевна*** | ***Учитель нач.классов*** |
| ***15*** | ***Рыхва Наталья Ивановна*** | ***Учитель биологии*** |

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол №7**

15.03.2015 г. г. Грозный

Присутствовало 12 человек

**Тема:**« Мудрость общения»

***Цель занятия:*** Познакомиться с понятием «общение», с основными правилами бесконфликтного общения. Выход из конфликтных ситуаций.

**Слушали**: руководителя кружка Татаеву С.А., которая ознакомила присутствующих с целью занятия. Отметила, что от неумения находить общий язык с окружающими возникают невзгоды, неудачи, конфликты. В итоге –эмоциональный стресс , подрывающий психическое и физическое здоровье.

Каждый человек уникален, неповторим - вот почему надо знать принципы правильного общения.

Секретарь Садулаева А.А.

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 6**

26.02.2014г. г. Грозный

Присутствовало 12 человек

**Тема:**« Поэтом можешь ты не быть , а Кодекс трудовой ты знать обязан»

***Цель занятия:***

Теоретическое и практическое изучение статей Трудового Кодекса Российской Федерации, связанных с защитой интересов работников школы, охраной труда.

Руководитель кружка объяснила, что для того, чтобы быть убедительным во время выступления, привлечь внимание к излагаемому вопросу, четко произносить свой текст, профсоюзному активисту и просто неравнодушному человеку необходимо знать или вспомнить некоторые приемы общения. От нашего самочувствия, внешнего вида зависит и профессиональная деятельность, и влияние, и авторитет в коллективе.

На основании ст. 370 ТК РФ профком осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности работников организации, состояние условий охраны труда.

Секретарь Садулаева А.А.

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 7**

20.02.2014г. г.Грозный

Присутствовало 12 человек

**Тема: «** Больничный лист. Порядок оплаты.»

**Цель кружка:** ознакомить работников с порядком оплаты больничного листа; проанализировать изменения оплаты больничных листов в связи с принятием Федерального закона № 225 от 29.12.2006года «об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан подлежащих обязательному социальному страхованию»

**Слушали:** Руководитель кружка: Татаева А.С. начала занятие с сообщения темы и цели занятия. В ходе работы кружковцы задавали вопросы, вступали в дискуссию по таким вопросам как: каков размер пособиями по временной нетрудоспособности при уходе за больным членом семьи или за больным ребенком? Как соотносятся общий стаж и страховой стаж для целей выплаты пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам? Как учитывается период оплаты больничного листа?

Члены кружка проявили активность в работе по изучению законодательства.На возникшие вопросы руководитель кружка: Татаева А.С. дала ответы, а вызвавшие затруднения записала, чтобы выяснить у специалистов в горсовете профсоюза.

Секретарь Садулаева А.А.

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 3**

21.01.2014г. г.Грозный

Присутствовало 12 человек

**Тема:** « Как высчитать зарплату. О надбавках.»

**Слушали:** Руководителя кружка Татаеву С.А. Она подробно рассказала как высчитать свою заработную плату, о новых тарифных ставках, о надбавках классным руководителям, о налогах, также рассказала о некоторых законах и правах учителей, о возможных действиях профсоюза в случае нарушения со стороны администрации по отношению к учителям и к коллективу в целом.

В заключении профком школы попросил коллег при возникновении проблем обращаться лично к ней.

Секретарь Садулаева А.А.

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 5**

14.12.201г. г. Грозного

Присутствовало 12 человек

**Тема:** «Отпуска по беременности и родам. Отпуска по уходу за ребенком.»

По первому вопросу слушали руководителя кружка: Татаеву С.А.

Она прочитала статью 255 ТК РФ, где записано «женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности-84) календарных дней до родов, а 70 (в случае осложненных родов-86, при рождении двух или более детей-110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере ».

Второй вопрос: отпуск по уходу за ребенком статья 256 ТК РФ, предусматривает, что по заявлению женщинам предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, опекуном или другими родственниками фактически осуществляющим уход за ребенком. Затем,

Руководитель кружка: Татаева А.С.подробно рассказала, как даются отпуска работникам, усыновившим ребенка.

Секретарь Садулаева А.А.

Профсоюз работников народного образования и науки ЧР

занятия профсоюзного кружка «Знание-сила» МБОУ «Сош №25»

**Протокол № 1**

24.08.2013г. г.Грозный

Присутствовало: 17 человек

**Тема** «Распределение учебной нагрузки**»**

**Цель кружка:** ознакомить работников с распределением учебной нагрузки.

**Слушали:** Руководителя кружка Татаеву С.А., которая ознакомила как происходит распределение учебной нагрузки учителей.

Учебная нагрузка для учителя является самым важным из обязательных условий его трудового договора, от которого зависит режим рабочего времени, размер заработной платы и, конечно, сам факт занятости. Не будет учебной нагрузки - не будет и работы. Сегодня порядок предоставления и распределения учебной нагрузки закреплен во многих нормативно-правовых актах федерального, республиканского и локального уровня (коллективный договор).

Все эти документы дублируют друг друга и поэтому изучение «законов» распределения учебной нагрузки не должно вызывать больших трудностей не только для руководителя образовательного учреждения, но и для учителя.

**Секретарь Садулаева А.А.**

**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»**

**МБОУ «Сош №25» г. Грозный**

**Тема: «Соблюдение прав сотрудников школы и учащихся в ходе учебного процесса"**

**Цели кружка:** знакомить коллектив с правами человека, защита чести первичной профорганизации.

**Оборудование:**

1. Европейская конвенция о защите прав человека.

2. Материал «Всеобщей декларации прав человека».

3. Пособие для педагогов «Гражданское образование»

**Руководитель кружка Татаева Сацита Ахметовна:**

- И так начнем нашу работу: для начала я постараюсь ознакомить вас с некоторыми материалами , связанными с защитой прав человека.

- Кроме членов кружка участие **могут** принять на занятии и наши гости.

- Сегодня мы поговорим о «Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод", принятой 4 ноября 1950г в Риме и о Всеобщей декларации о «Правах человека», принятой в 1948 году.

**ПЕРВЫЙ ЭТАП КРУЖКА**

Сейчас я вам зачитаю некоторыестатьи, т.е. необходимые сегодня нам статьи из «**Европейской Конвенции"** послушайте, пожалуйста.

* Право на Жизнь.
* Никто не должен подвергаться пыткам или бесчеловечным условиям обращения или наказания.
* Никто не должен содержаться в рабстве.
* Право на свободу и личную неприкосновенность.
* Право на справедливое разбирательство дел независимым судом.
* Право на уважение личной и семейной жизни, неприкосновенности жилища и тайны корреспонденции.
* Право на свободу мысли, совести и религии.
* Право на свободу выражения своего мнения.
* Право вступать в брак для лиц, достигших брачного возраста в соответствии с законодательством.
* Право на защиту прав и свобод.

**Ответьте на вопрос: Какие могут быть права?**

**Член кружка*:*** Ахмадова Р.П.*:*

***Гражданские***

***Политические***

***Экономические***

***Социальные и культурные права***

Статья 5. Человек **имеет право на свободу** и личную неприкосновенность *(гражданские)*

Статья 9. Право на свободу **мысли, совести** и религии *(политические)*

Статья 10. Каждый **человсж имеет право** на свободу выражения своего мнения *(политические).*

Статья 17. Право частной **собственности.**

Право на свободное **распоряжение своими** способностями к труду.

Право на образование.

Право на свободу **творчества** (*экономические,* *социальные и культурные права).*

**ВТОРОЙ ЭТАП КРУЖКА**

***Секретарь: Садулаева А.А.****:*

Раздает всем членам кружка по листку **«**Всеобщей декларации прав человека» в сокращенном форме.

**Руководитель кружка Татаева А.С.:**- Ознакомьтесь с этим документом.

**Э**тот документ вам нужен чтобы проанализировать ситуации , которые мы с вами будем рассматривать.

**Первая ситуация:**

Директору школы позвонили по телефону и сообщили о том, что в здании находится бомба. Однако он был уверен в злой шутке школьников и отдал распоряжение продолжить занятия. Кроме того, был определен номер телефона, по которому звонили в школу. Директор на следующий день вызвал подозреваемых учеников в свой кабинет и добился от них признания, используя унижение и даже физическое воздействи. Ребят сразу же исключили из школы, при этом отказав им в выдаче документов о прохождении учебы с начала учебного года. На общем собрании директор назвал виновных уголовниками, негодяями и т.д..

***Руководитель кружка:***

**Чьи права были нарушены в данной ситуации?**

Кто нарушал права, какая сторона?

Какие права нарушаются в данной ситуации?

***Член кружка: Ахмадова Р.П.****:*

Были нарушены следующие права:

Ст. 3 Право на жизнь.

Ст.5 Право на жизнь и личную неприкосновенность.

Ст.6 Право гласный справедливый суд.

Ст. Право на образование.

**Руководитель кружка Татаева А.С..:**

**Как должен был поступить директор?**

***Член кружка:Дараева З.К.***

Вывести детей, вызвать милицию для проверки и т. д.

Не имеет право оказывать физическое воздействие

**Вывод:**

**В данной ситуации нарушены права детей.**

**Руководитель кружка Татаева А.С.**:

Первый случай мы разобрали, а теперь рассмотрим вторую ситуацию с точки зрения прав человека.

**Вторая ситуация.**

Школьники 9-го класса плохо восприняли нового учителя, который был, был по их мнению, слишком требовательным к знаниям и дисциплине. Он запрешал разговаривать друг с другом, передавать записки, читал отобранные послания , мог прикрикнуть на ученика или слегка ударить. Он отбирал деньги, посторонние книги, видеокассеты, игрушки. В ответ ученики разрисовали мебель в его классе, ломали стулья, не выполняли домашние задания, шумели и даже разбивали стекла.

Чьи права были нарушены в этой ситуации?

Какие рекомендации вы могли бы дать для защиты нарушенных прав в данной ситуации?

***Член кружка: Садулаева А.А.:***

В данной ситуации обе стороны нарушают права.

Первая сторона:

-Дети нарушали дисциплину ,т. е. правила поведения учащихся

Вторая сторона:

-Учитель не имел право читать записки, отобранные.

Не имеет право забирать и не отдавать личные вещи.

***Член кружка: Маргошвили С.***

Нарушены следующие права:

Ст.3 право на жизнь, свободу и личной безопасности.

Ст.17 Право владеть собственностью.

В данной ситуации ущемлены и ученики, и учитель.

**Вывод:** Нарушаются права двух сторон.

**Третья ситуация:**

Старшеклассники одной из школ пригрозили учителю физической расправой в случае, если он не исправит им оценки на более высокие. Они стали уничтожать его корреспонденцию, читать личные письма, кроме того, заставили своих одноклассников сбежать с нескольких уроков этого учителя и подписать жалобу, в которой клеветали на него. Несколько раз они разбивали стекла в квартире учителя. Родители также пытались оказать на преподавателя давление, но тот так и не согласился поставить «нужные» оценки.

Чьи права были нарушены? Какиеправа?

Каждая из групп может найти соответствующие статьи из международных и российских документов. Говорящие о различных видах прав человека.

***Член кружка : Мусаева Л.Х.***

В данной ситуации были нарушены права учителя, как со стороны детей так и со стороны родителей по статьям **«Европейской Конвенции, также и по Всеобщей декларации».**

***Руководитель кружка Татаева А.С.****:*Надеемся, что с такими **ситуациями** нам не придется сталкиваться в нашей работе. Было ли Вам интересно на этом занятии?

**Всем, кто принял участие - Большое Спасибо!**

**Занятие профсоюзного кружка»Знание –сила»**

**МБОУ «Сош №25»г.Грозный**

**Руководитель: Татаева А.С.**

# Тема: « Мудрость общения»

**Цель кружка:** познакомиться с понятием «общение», с основными правилами бесконфликтного общения. Выход из конфликтных ситуаций.

**Форма проведения занятия** - круглый стол.

***Оборудование:****:*

1 .Тема занятия и тезисы, написанные на ватмане:

***Уметь ходить, уметь стоять, говорить, уметь быть вежливым -* это *не пустяк.***

(А.С.Макаренко)

***Никогда еще невежество никому не помогло****...*

(К.Маркс)

***Кто властвовать желает над собой - Тот должен чувства сдерживать порой.***

(Д.Чосер)

**Ход занятия:**

***Руководитель кружка*:Татаева А.С.**

Уважаемые коллеги! Сегодня для обсуждения мы выбрали тему: «Мудрость общения». На первый взгляд - что здесь мудрого? Ведь, кажется, все здесь просто – с первых дней своей жизни человек вступает в общение с окружающим миром, и общение, как процесс занимает всю его жизнь.

Но, как часто от неумения находить общий язык с окружающими возникают невзгоды, неудачи, конфликты. В итоге - эмоциональный стресс, подрывающий психическое и физическое здоровье.

Каждый человек уникален, неповторим - вот почему надо знать принципы правильного общения.

Итак, вначале давайте разберемся, что такое общение?

***Член кружка: Дукаева А.З.***

По Леонтьеву - признанному психологу, общение это *«Намеренное влияние и воздействие на поведение, состояние, уровень активности партнера».*

При общении происходит обмен информацией, взаимовлияние, сопереживание, формирование убеждений, взглядов, характера, интеллекта.

Важнейшая цель и итог общения - удовлетворение своих социальных, духовных и биологических потребностей.

А сейчас давайте себе представим образ общительного человека. Каким должен быть? Чем он отличается от других людей?

Одним словом, ваш образ общительного человека. Для этого вспомните своих друзей, коллег, знакомых, может быть это поможет вам составить перечень качеств важных для прият и продуктивного общения.

Итак, вы называете эти качества, а я их записываю в таблицу:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Качество | Самооценка | Средний балл |
|  | |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |
| 1.Тактичность |  |
| 2. Умение слушать |  |
| 3. Умение убеждать. |  |
| 4.Интуиция |  |
| 5.Наблюдательность |  |
| 6.Душевность |  |
| 7.Энкергичность  8. Открытость |  |

Вот такие качества вы считаете главными в общении. А интересно, сами мы обладаем этими качествами?

В графе «Самооценка» каждый, в зависимости от того, насколько свойственно ему то или иное качество, должен поставить оценку по пятибалльной системе. Естественно, чем выше степень проявления того или иногокачества, тем выше балл, который вы себе выставляете.

*(Все работают с таблицей).*

В последней графе выведем средний балл (выставляют).

Вот такой у нас получился коллективный портрет по общению среди участников нашего кружка.

(Проводится анализ: какие качества преобладают, какими главными качествами в вашем представлении должен обладать ваш собеседник выберите два основных).

Всем нам знакомо такое тяжелое слово конфликт. К нему всегда приводит общение без правил.

Ни один конфликт не возникает из ничего и не проходит бесследно. Очень часто конфликт - это столкновение несовместимых желаний у партнеров по общению, когда удовлетворение стремлений одной стороны, грозит ущемлением интересов другой. Давайте подумаем, какие могут быть первопричины конфликта?

***Член кружка: Хамидова Т.Х.***

Плохое самочувствие, настроение, незнание психологии человека. Невоспитанный человек может из-за малейшего ущемления интересов, затеять ссору, вылить на окружающих поток грязи.

***Руководитель кружка:Татаева А.С..***

Есть хорошее правило: прежде чем добиваться какой-либо цели, взвесьте свои возможности, средства и главное — последее предстоящих действий.

***Член кружка: Дукаева А.З.***

В повседневном общении всегда нужно учитывать pea людей с различными темпераментами и адекватно на них реагировать, нельзя оправдывать дефекты своего характера только темпераментом. Отзывчивым, добрым, тактичным, выдержанным можно быть при любомтемпераменте.

***Член кружка: Эльгакаева М.А.***

В наше не простое, напряженное время часто вспыльчивость, обидчивость обусловлены не дефектами воспитания, даже не темпераментом, а болезнью – неврозом. У таких людей ссоры и конфликты возникают острее и труднее разрешаются. При общении с такими людьми нужно быть более терпимыми, сдержанными, тактичными.

***Член кружка:*** ***Расуева Ф.Г.***

Я считаю, что всякие обиды происходят из-за несоответствия самооценки и оценки окружающих. Поэтому не стоит забывать следующие правила при общении в коллективе:

1. Подчеркивание собственных достоинств, надменность всегда раздражает окружающих.

2. Причиной излишней обидчивости *может* стать завышенная самооценка. В этом случае нужно не обвинять окружающих в грубости, a снизить собственный уровень притязаний.

3. Недопустимо вместо замечания по конкретному поводу давать общую отрицательную оценку личности.

4. У каждого есть свои особо уязвимые места «бить» по которым критик и упреками нельзя.

5.Каждый нуждается в достойной оценке своей деятельности, в том числе и в похвале

Похвала со стороны человека, чьим мнением дорожат - огромное удовольствие и важный стимул, но преувеличенный хвалебный поток вызывает ощущение неловкости и негативизм.

***Руководитель кружка: Татаева А.С.***

Да, при общении всегда нужно помнить эти правила. Ведь коллектив при затяжных конфликтах дробится, а это не приводит к решению основных задач.

Вот почему важно уметь не только предупреждать конфликты, но и гасить их последствия. И сейчас я предлагаю вам подумать и вспомнить, какими способами вы восстанавливаете эмоциональное равновесие. Все вы совершен разные люди, поэтому и приемы должны быть разные.

***Участники кружка предлагают способы:***

* Занятие любимым делом, чтение книг, просмотр кинофильмов.
* Общение с друзьями, детьми.
* Прием успокоительных лекарств, отдых.
* Переключение на приятные мысли, воспоминания.
* Общение с природой, баня.
* Новый наряд, прическа.
* Просушивание музыки по настроению.
* Другое.

***«Нет на земле живого существа,***

***Столь жесткого, крутого, адски злого,***

***Чтоб не могла хотя б на час один***

***В нем музыка свершить переворота»***

***В. Шекспир.***

*)*.

***Руководитель кружка****:****Татаева А.С.***

Итак, уважаемые члены кружка, вы согласны, что мы не зря обсудили такую тему «Мудрость общения»?

***Член кружка****:* ***Расуева Ф.Г****.*

Я считаю, что сама жизнь подсказала нам эту тему.

***Руководитель кружка****:****Татаева А.С.***

А сейчас я предлагаю выбрать следующую тему занятия нашего кружка.

***Член кружка:Эльгакаева М.А.****.*Давайте рассмотрим конкретные ситуации при общении в нашем коллективе и способы их решения.

***Руководитель кружка****:****Татаева А.С.***В заключение нашего занятия предлагаю вам расслабиться, а мы сейчас покажем всем способ, который всегда поможет выйти из стрессовых ситуаций.

Выходят участники конкурса и приглашают всех к столу!

Эх, чай, индийский чай,

Как всегда нас выручай!

Эй, девчонки - веселушки!

Запевайте-ка частушки!

**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»**

**МБОУ «Сош №25» г. Грозный**

**Руководитель: Татаева А.С.**

# Тема «Укрепление здоровья на рабочем месте»

**Цель кружка:** выявить динамику показателей временной нетрудоспособности сотрудников и наметить дальнейшие пути совершенствования работы по укреплению здоровья на рабочем месте.

**Руководитель кружка Татаева А.С.:**

Нашей встрече все мы рады,

Мы пришли не за наградой.

Нам встречаться чаще нужно,

Чтоб жить весело и дружно.

**Наш девиз:** «Я сам себе помогу – здоровье свое сберегу».

I. Работу кружка начнем с проверки домашнего задания.

Задание: Оформить информационные листы – рекомендации на тему «Я сам себе помогу – здоровье свое сберегу».

**Домашнее задание представляет команда №1**.

Ахмадова Рулана Павловна

Юсуповна Лариса Таусовна

Ибрагимова Хеда Сайд-Хусейновна

**Домашнее задание представляет команда №2.**

Мунаева Хава Лечеевна

Хамидова Тоита Хасмагомедовна

Момуева Хеда Даудовна

**II. Небольшой блиц-опрос.**

Команда№1: Что понимается под здоровым образом жизни (ЗОЖ)?

Команда №2: Что такое здоровье?

1. **Задание командам.**

**Команда №1:** Отметьте основные причины возможных заболеваний сотрудников в физическом здоровье.

**Команда №2:** Отметьте основные причины возможных нарушений психического здоровья сотрудников.

А причины возможных заболеваний в социально-нравственном здоровье нам помогут определить наши коллеги.

А сейчас давайте посмотрим, какие же в школе могут быть причины, негативно влияющие на физическое, психическое и социально-нравственное здоровье.

*Листы крепятся на доске.*

Право оценить выполнение задания предоставим нашим гостям *(гости дают оценку).*

Зная все эти причины, мы можем принять необходимые меры по предупреждению заболеваний.

1. **Основными показателями здоровья являются:**
2. заболеваемость;
3. смертность;
4. нетрудоспособность.

**Какая цель занятия?**

Первую часть цели: выявить динамику показателей временной нетрудоспособности будут выполнять команды.

Для работы предоставляются тетради ведения протоколов больничных листов. Вам необходимо выяснить, сколько дней пропущено 1 работником. Не забудьте, что работников в школы вместе с совместителями 74 человека.

Команда №1 – за 2011 год.

Команда№2 – за 2012 год.

А наши коллеги будут выполнять 2 часть цели. Опираясь на «Цветок - памятку» предложите свои пути укрепления здоровья на рабочем месте, принимаются любые идеи.

Время работы 5 минут.

Графики вывешиваются.

Вывод делают гости.

1. **Задание:**

Используя продукт труда наших коллег, составьте проект плана будущей работы по укреплению здоровья на рабочем месте.

Работа педагога это трудная работа. И не секрет, что с возрастом у педагогов происходит так называемое профессиональное выгорание.

1. Члены кружка готовы представить проект плана?
2. Какие выводы можно сделать из нашего занятия?

***Подведение итога нашего занятия.***

Занятия нашего кружка подошло к концу. Мы предлагаем вам завершить нашу совместную работу исполнением песни «Мотивы здоровья», которая не только поднимет настроение, но еще раз подскажет как укреплять здоровье на рабочем месте.

Песенка « От улыбки»

1. Чтоб здоровье сохранить своё,

Чтобы наши педагоги не болели

Будем дружно укреплять его

И на жизнь посмотрим веселее.

**Припев**: И тогда наверняка, мы займемся ЛФК

На рабочем месте или в нашем зале

Консультации с врачом постоянно мы ведем

Кислородные коктейли получаем!

1. Свежий воздух помогаем нам

Стать здоровым, победить болезни

Фиточай мы выпьем по утрам

И работать станет интересней.

**Припев.**

1. Ну, а если станет нелегко,

Побеседовать с психологом мы можем

И печаль умчится далеко

Мы здоровью своему поможем!

Хочу сказать, что нам, кто принял участие в работе кружка и зрителям, понравилось на занятии.

Конечно, покинув его, мы не стали физически здоровее, чем до того как пришли. Но нас «заставили» задуматься о своем здоровье, о том как помочь себе, о том что на рабочем месте есть необходимость и возможность укреплять здоровье. Понравилось и то, что каждый оказался вовлеченным в интересный и творческий процесс, что было не скучно, что мы были вместе! И кто сказал, что душевное равновесие, положительный эмоциональный заряд, который дают такие встречи – не составляющая здоровья?

А теперь, дорогие коллеги, наступило время самой вкусной части нашего праздника – чаепития

**Занятие профсоюзного кружка «Знание-сила»**

**МБОУ «Сош №25» г. Грозный**

**Руководитель кружка: Татаева А.С.**

**Тема «Поэтом можешь и не быть, а Кодекс трудовой ты знать обязан».**

***Цель кружка:*** теоретическое и практическое изучение статей Трудового Кодекса Российской Федерации, связанных с защитой интересов работников школы, охраной труда.

***Оборудование****:* картина В.Г.Перова «Тройка», плакат с чайнвордом по Трудовому Кодексу РФ.

**ПЛАН**

Обозначение темы и цели занятия.

Выступление психолога.

Профсоюзный консультационный пункт: **«Спрашивали - отвечаем».**

Анализ норм охраны труда нашего учреждения.

Творческий подход к вопросам изучения и обучения техники  
безопасности. Чайнворд.

**ХОД ЗАНЯТИЯ**.

***Руководитель кружка:Татаева А.С.***

Для того, чтобы быть убедительным во время выступления, привлечь внимание к излагаемому вопросу, четко произносить свой текст, профсоюзному активисту и просто неравнодушному человеку необходимо знать или вспомнить некоторые приемы общения. От нашего самочувствия, внешнего вида зависит и профессиональная деятельность, и влияние, и авторитет в коллективе, поэтому я пригласила психолога, чтобы он дал нам небольшую консультацию по данному вопросу.

Психолог посоветовал заранее продумывать план даже маленького предстоящего разговора, использовать убедительные аргументы и факты, четко знать, чего вы хотите от аудитории или собеседника, в конечном счете, предугадать по возможности вопросы в свой адрес и продумать ответы. Уделить внимание своему внутреннему настрою, внешнему виду и речи.

***Руководитель кружка:*** **Татаева А.С.**

На предыдущем занятии были созданы микрогруппы, которые выбрали себе следующие задания:

1 группа: Путем опросного листа узнать, на какие вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений, хотели бы получить ответы наши коллеги, самостоятельно найти эти ответы в ТК РФ.

2 группа: Совместно с комиссией по охране труда в школе провести анализ состояния охраны труда нашей школы.

3 группа: Применить нетрадиционный подход к вопросам знания и изучения техники безопасности.

4 группа: Пригласить на занятия профессионала по вопросам противопожарной безопасности.

**Выступление 1 группы.**

***Вопрос 1.*** Учитель математики - работающая пенсионерка спрашивает: правомерен ли отказ директора школы на предоставление ей отпуска без сохранения заработной платы во время учебной четверти, мотивируя тем, что оно пенсионерка, и если нужно куда-то ехать, пусть уходит с работы.

***Ответ 1****.* В статье 128 ТК РФ сказано, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен такой отпуск. Продолжительность его определяется соглашением между работником и работодателем. Конкретно работающим пенсионерам по возрасту такой отпуск предоставляется до 14 календарных дней в году.

***Вопрос 2.*** Можно ли учительский ежегодный отпуск заменить денежной компенсацией?

***Ответ 2.*** Весь нельзя, но согласно ст. 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. (Не допускается подобная замена беременным женщинам и работникам до 18 лет).

***Вопрос 3.*** Молодой учитель, впервые начавший свою трудовую деятельность со второй четверти нового учебного года, спрашивает, будет ли ему предоставлен оплачиваемый отпуск по окончании этого учебного года или нет?

***Ответ 3****.* Ст. 122 ТК РФ гласит, что право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

***Вопрос 4.*** Учитель истории, имеющий право на оформление пенсии по выслуге лет, долгие месяцы не может получить копии ведомостей по оплате труда за определенный период работы, чтобы подтвердить свой педстаж, желает выяснить, есть ли законные меры воздействия на работодателя.

***Ответ 4.*** Ст. 89 ТК РФ поясняет: работники имеют право свободного доступа к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом.

Работник вправе обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

В ст. 90 ТК РФ сказано: «Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут ответственность дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную в соответствии с федеральными законами.

***Вопрос 5****.* При получении зарплаты работники не получают извещения о том, какие произведены вычеты, и из чего сложилась данная сумма заработка.

Иногда они получают данные извещения, нерегулярно и несвоевременно. Правильно ли это?

***Ответ 5****.* В ст. 136 ТК РФ записано: «При выплате заработной платы, работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме выплаты».

***Вопрос 6.*** Считается ли командировкой поездка учителя в другую школу, за пределы своего поселка на семинар или олимпиаду на общественном транспорте. Возмещаются ли расходы?

***Ответ 6****.* Ст. 166 ТК РФ гласит, что служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Ст. 168 ТК РФ определяет, что в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

**Выступление 2 группы.**

На основании Трудового Кодекса РФ и других нормативных актов наша группа на уровне обычных работников, не искушенных в тонкостях вопросов охраны труда, провела анализ и составила данную таблицу.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Как должно быть по закону | Что имеется на практике | |
| •Ст. 219 ТК РФ | •имеется, | |
| - обязательное социальное | производятся ежемесячные | |
| страхование от несчастных | отчисления в соответствующий | |
| случаев на производстве и | фонд. | |
| профессиональных заболеваний. |  | |
| •Ст.212 ТК РФ | •многие работники проходят | |
| - предварительные и | медосмотр за собственные | |
| периодические медосмотры | средства в областной больнице, | |
| работников за счет работодателя. | т.к. в районную, где услуги | |
|  | оплачиваются, далеко добираться | |
|  | и долго ждать результата. | |
| •Закон РФ «Об образовании» | •комиссии не было, она создана | |
| ст.32. | по инициативе профкома в ходе | |
| В целях организации | данной работы. | |
| сотрудничества по вопросам |  | |
| охраны труда администрации и |  | |
| работников, создается комиссия |  | |
| по охране труда. |  | |
| •Примерные рекомендации по |  | |
| организации работы по охране |  | |
| труда в общеобразовательном |  | |
| учреждении (Приказ |  | |
| Министерства образования №92 |  | |
| от 27 февраля 1995 года). |  | |
| -руководитель образовательного |  | |
| учреждения организует | •халаты изношены у техничек, у | |
| обеспечение работников | поваров изношены х\б куртки, не | |
| образовательного учреждения | соответствуют гигиеническим | |
| спецодеждой, спецобувью и | нормам. | |
| другими средствами |  | |
| индивидуальной защиты |  | |
| -планирует и принимает меры | - пища в столовой однообразная, | |
| совместно с профкомом и | ассортимент повторяется и | |
| родительским комитетом по | включает в себя 5-7 видов | |
| улучшению качества | продуктов еженедельно. | |
| организации питания, | Имели место, недовесы порций, | |
| ассортимента продуктов. | сообщено вышестоящим | |
| •ГОСТ 12.07.2004г. | органам надзора. | |
| -Необходимо иметь: |  | |
| журнал регистрации вводного |  | |
| противопожарного инструктажа, | журнал имеется, инструктажи | |
| журнал учета первичных средств | проводятся. | |
| пожаротушения. | - нет | |
| -план-схему эвакуации людей на | - очень маленькая и висит в | |
| случай возникновения пожара | малообозримом месте, | |
| -пожарную сигнализацию | - имеется в новой пристройке | |
| -укомплектованные пожарные | - есть | |
| шкафы |  | |
| -решетки на стенах «распашного | - решетки глухие, приваренные с | |
| типа», закрывающиеся на замок. | обеих сторон, | |
| - инструкции по пожарной | - не во всех кабинетах, нет в | |
| безопасности в кабинетах, | библиотеке, спортзале. | |
| столовой, библиотеке, спортзале |  | |
| и т.д. |  | |
| -инструкции по эвакуации | - нет в наличии | |
| -электрощиты должны быть на замке | - 2 электрощита были открыты | |
|  | |  |
| - приказ о назначении лиц | | - не обновлялся, т.к многие |
| ответственных за пожарную | | уволились из школы |
| безопасность. | |  |
| -организация обучения | | - проводился один раз в год |
| работающих и обучающихся в | |  |
| учреждении, мерам обеспечения | |  |
| пожарной безопасности, | |  |
| - обучение по охране труда и | |  |
| проверка знаний, | |  |
| -применение сигнальных цветов | | -имеется в новом здании, в |
| и знаков безопасности, | | старом здании школы нет. |
| -рабочие столы в кабинете ИВТ | |  |
| должны располагаться так, | | - свет от окна попадает в глаза, |
| чтобы освещение было слева от | | т.к. столы стоят не по |
| ученика, | | инструкции. |
| - соблюдать нормы первичных | |  |
| средств пожаротушения для | |  |
| образовательных учреждений. | |  |

***Руководитель кружка: Татаева А.С.***

На основании ст. 370 ТК РФ профком осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности работников организации, состояние условий охраны труда. Исходя из этого, все обнаруженные несоответствия были в письменном виде переданы директору школы с целью дальнейшего устранения.

Выступление 3 группы

После изучения Трудового Кодекса РФ по вопросам заключения трудового договора, оплаты труда, охраны труда в нашей микрогруппе проверка знаний на практике предлагается следующим образом.

Перед вами репродукция картины В.Г. Перова «Тройка». Давайте представим себе, что это сюжет сегодняшних дней, а не середины XIX века. Ведь, к сожалению, до сих пор в нашем обществе еще имеет место тяжелое необеспеченное детство.

Назовите нарушения трудового законодательства, используя статьи Трудового Кодекса РФ.



**НАЙДЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ НАРУШЕНИЯ:**

**Ст. 63 ТК РФ:** заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. С согласия одного из родителей или опекуна и органа опеки может быть заключен трудовой договор с учениками, достигшими 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Судя по картине, детям 10-12 лет, они явно зарабатывают себе на хлеб.

**Ст.69 ТК РФ** говорит, что лица, не достигшие возраста 18 лет, при заключении трудового договора подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию. Этого не было, так как мальчик слева - тщедушный, бледный и очень слабый. Такой труд ему, да и другим детям, противопоказан.

**Ст. 303 ТК РФ** гласит, что при заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу. Поскольку тяжелый труд запрещен детям, следовательно, их заставляют работать насильно. Насильный труд - это эксплуатация. В нашей стране по Конституции РФ запрещена эксплуатация человека человеком.

**Ст.265 ТК РФ** запрещает переноску и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную с 14 лет постоянно в течение рабочей смены составляют:

- для юношей- 3 кг,

- для девушек- 2 кг,

При перемещении груза на тележках или контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать

- у юношей - 12 кг,

- у девушек 14 лет - 4 кг

(Приложение к постановлению Совмина Правительства РФ от 6.02.93г. №105)

**Ст.212 ТК РФ** говорит о том, что работодатель обязан обеспечить одеждой и обувью работников, занятых на работах в особых температурных режимах. Им положено выдавать:

- фартук х\б;

- рукавицы комбинированные;

- полушубок или куртку на утепленной подкладке;

- валенки.

Как мы видим, одежда детей не соответствует сезону. Нарушена ст. **215 ТК РФ**, где сказано, что машины, механизмы, оборудование, транспортные средства должны соответствовать требованиям охраны труда. На картине мы видим, что бочка не закреплена, на санках нет ограждения, и она в любую минуту может съехать и искалечить детей, нет и крышки, плотно закрывающей бочку.

Допустим, что это ученики, овладевающие какой либо профессией, которым поручили такую работу.

**Ст. 205 ТК РФ** говорит о том, что на учеников распространяется трудовое законодательство, включая законы об охране труда.

**Ст. 146 ТК РФ:** оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Скорее всего, в данном случае этого нет.

**Ст.379 ТК РФ** гласит, что в целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

***Руководитель кружка: Татаева А.С.***

Как мы знаем, за жизнь детей на уроке отвечает учитель. Он не только должен сам соблюдать меры безопасности при работе с электроприборами и различными колюще-режущими предметами, но и должен учить этому детей. Мы предлагаем творческий подход в ознакомлении детей начальных классов с правилами техники безопасности при работе с ножницами и шилом на уроке труда. Это можно читать, как стихи, или исполнять, как частушки.

Музыкальный момент про рабочий инструмент,

Ножницы и шило,

Чтоб работать было мило, для проколов нужно шило,

Очень острый инструмент на сегодняшний момент,

Шило - это не игрушка, знает ослик и баран,

Защити себя и друга от царапин и от ран.

Знают школьники и школьницы

На уроках нужны нам ножницы,

Концами вверх их не держи

В раскрытом виде не клади.

И швея, и мама дома,

Чукча, мастер и пилот

Ножницы в закрытом виде

И лишь кольцами вперед

Для того, кто их попросит,

Только так передает.

Работай с охотой, твори веселей,

Но клей на бумагу бездумно не лей.

Даже кошке не приятно,

Если это не опрятно.

Пятна на брюках

И в клее костюм –

Народная примета, что дома будет шум.

Помни закон Галилея –

Палец не кисточка для клея.

Надеемся, эти веселые стихи предотвратят неприятности на уроках труда, будут содействовать его безопасности.

**Выступление 4 группы**

Члены кружка пригласили профессионального пожарного, который рассказал о наиболее распространенных нарушениях мер противопожарной безопасности и путях устранения этих нарушений. Рассказал о видах огнетушителей и объяснил, как ими пользоваться.

Затем предложил посмотреть фильм «Противопожарная безопасность в общеобразовательных учреждениях».

Группа подготовила каждому участнику памятку «Меры пожарной безопасности. Правила поведения при пожарах и угрозе взрывов».

**Меры пожарной безопасности.**

Правила безопасного поведения при пожарах и угрозе взрывов

Соблюдение мер пожарной безопасности и умелые действия во время пожара в значительной степени способствуют снижению опасности, спасению людей и имущества.

Для заблаговременной подготовки на случай пожара (взрыва) или их угрозы на предприятиях и в учреждениях, в том числе и в школах, разрабатываются планы эвакуации людей и спасения имущества. Планы эвакуации вывешиваются на видных местах.

Заранее определяются основные и запасные выходы из здания, подготавливаются наружные и внутренние лестницы, приводятся в готовность средства оповещения и информирования людей (внутренняя трансляция, тревожные звонки и сигнализация, телефонная связь), средства пожаротушения.

В целях создания благоприятных условий для тушения возникшего пожара запрещается загромождать подъездные пути к зданиям и пожарным гидрантам. Однако легче пожар предотвратить, чем погасить. А для этого необходимо избегать хранения в доме (квартире) легковоспламеняющихся и горючих жидкостей. Имеющиеся небольшие количества этих веществ храните в плотно закрытых сосудах, вдали от нагревательных приборов. Следует содержать исправными выключатели, вилки и розетки системы электроснабжения и электрических приборов. Запрещается перегружать электросеть, оставлять включенными без присмотра электронагревательные приборы и телевизоры.

Необходимо соблюдать осторожность при курении, особенно опасно курить в постели.

Велика возможность возникновения пожара в результате детских шалостей. Не позволяйте малышам играть спичками, включать электронагревательные приборы и зажигать газ.

При невозможности потушить возникший огонь до прибытия пожарных необходимо эвакуироваться. Для этого следует воспользоваться лестницей.

Лифты при пожарах использовать нельзя! Из нижних этажей зданий можно эвакуироваться самостоятельно через окна или балконы с помощью подручных средств (веревок, простыней, багажных ремней и т. п.).

При возникновении пожаров для спасения жизни и имущества следует соблюдать ряд несложных правил:

В начале пожара предпринять попытку его тушения. При наличии средств пожаротушения применить огнетушители, при их отсутствии водопроводную воду. Малые очаги возгорания можно накрыть плотными покрывалами для прекращения доступа воздуха;

Если в общественном здании прозвучал сигнал тревоги, немедленно покинуть помещение согласно плану эвакуации;

Сообщить о возникновении пожара в пожарную охрану, назвав точный адрес, свою фамилию. По возможности организовать встречу прибывших подразделений;

Если загорелась одежда, не пытаться бежать, а постараться сбить пламя покрывалом, катанием по полу или, если есть возможность, затушить ее водой, снегом, землёй.

Проходя через горящие помещения, накрываться с головой мокрой материей. Через задымленные помещения двигаться ползком или пригнувшись: в этом случае меньше вероятность задохнуться в дыму. Для защиты от токсичных продуктов горения дышать через влажный платок или ткань;

Огонь на элементах системы электроснабжения нельзя тушить водой. Предварительно надо отключить напряжение;

Выходить из зоны пожара в наветренную сторону, то есть туда, откуда дует ветер;

Помнить о том, что маленькие дети прячутся от пожара в укромные места: под кровати, столы, в шкафы;

Сохранять самообладание, способность быстро оценивать обстановку и принимать правильные решения, стараться подавить растерянность и панику в себе и окружающих.

**Руководитель кружка: Татаева А.С.** Завершая занятие профсоюзного кружка, предлагаю всем участникам кружка решить чайнворд **«ПРОФСОЮЗНЫЙ»:**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Сборник законов о труде | 1. КОДЕКС |
| 2. Условие, по которому работодатель может отозвать педагога из отпуска. | 2. СОГЛАСИЕ |
| 3. Основа успешной работы профсоюза | 3. ЕДИНСТВО |
| 4.Фиксированный размер оплаты труда работника. | 4. ОКЛАД |
| 5. Один из серьезных поводов обращения в суд для разрешения трудового спора. | 5. ДИСКРИМИНАЦИЯ |
| 6. Один из самых ярких профсоюзных лидеров работников народного образования и науки в конце XX века. | 6. ЯКОВЛЕВ |
| 7. Одно из дисциплинарных взысканий | 7. ВЫГОВОР |
| 8. Процесс, осуществляемый с трудовыми отношениями путем заключения, изменения и дополнения коллективных договоров и соглашений. | 8. РЕГУЛИРОВАНИЕ |
| 9. Денежная единица, которой не стоит измерять учительскую зарплату. | 9. ЕВРО |
| 10. Редкая учительская награда. | 10. ОРДЕН |
| 11. Контроль государства за соблюдением трудового законодательства. | 11. НАДЗОР |
| 12. Процедура, которую необходимо пройти в службе по урегулированию трудовых споров. | 12. РЕГИСТРАЦИЯ |
| 13. Страна, технические изобретения которой способствуют профсоюзной работе. | 13. ЯПОНИЯ |
| 14. Жестокий начальник, администратор-самодур. | 14. САТРАП |
| 15. Участник разрешения трудовых споров на одном из этапов. | 15. ПОСРЕДНИК |
| 16. Его осуществляют профсоюзы по вопросу соблюдения трудового законодательства. | 16. КОНТРОЛЬ |
| 17. Намеренный срыв работы. | 17. САБОТАЖ |
| 18. Устройство на окнах с целью соблюдения светового режима в школе. | 18. ЖАЛЮЗИ |
| 19. Мирное, безмятежное существование при слабой работе профсоюза. | 19. ИДИЛЛИЯ |
| 20. Папка с документами по профсоюзным делам. | 20. ДОСЬЕ |
| 21. Наркотическое вещество, разрушающее здоровье не только членов профсоюза. | 21. НИКОТИН. |

**ВСЕМ СПАСИБО!**

Опыт-учитель жизни

Обучать есть дело долга, развлекать же - дело уважения

Опыт всему учитель.

Не забывай делать невозможное, чтобы делать возможного

Человек становиться человеком только среди людей.

Знание-это прекрасно, и само по себе стоит усилий человека, но оно в тысячу раз прекраснее, когда становится силою и порождает доблесть.

Наибольших успехов мы достигаем в том. к чему будем иметь наилучшие способности.

У знающих учись, незнающих сам учи.

Обучая, мы учимся сами

Мастера делает практика