**Занятие № 1**

**Тема:** «Мотивация профсоюзного членства».

**Цель:**

* знакомство членов профсоюза с их правами и обязанностями;
* соблюдение социальных гарантий посредством профсоюзных действий.

**План кружка:**

1.Расшифровка слова «Профсоюз».

2.Мини-сообщение о деятельности профкома.

3.Закрепление «Я не жалею».

**ХОД ЗАНЯТИЯ.**

**I.Вступительная часть**: дать расшифровку слова «ПРОФСОЮЗ».



**II. Мини-сообщение.**

В нашем МБОУ работает 111 сотрудников и все являются членами профсоюза, т.е. мы добились 100 % охвата работающих профсоюзным членством. Думаю, вы согласитесь, что это можно назвать достижением, тем более, что данная тенденция сохраняется в течение нескольких лет. Анализируя данную ситуацию, задаю себе вопрос: что является причиной такой стабильности и какова роль профкома в этом? Один из ответов на этот вопрос я вижу в информационной работе профкома.

Вначале хотелось бы напомнить значение слова «мотивация», используя достаточно авторитетные источники:

В. Даль:

Мотив – это побудительная причина, мотивировать – значит подкрепить доказательствами, объяснить доводами.

С. Ожегов:

Мотивация – побудительная причина, повод к какому-либо действию.

А. Шопенгауэр:

Мотивация – это совокупность внутренних сил, побуждающих человека к осмысленному совершению действий и поступков.

Таким образом, как мы видим, мотивация профсоюзного членства – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих вступать в профсоюз и находиться в его рядах. Информационная работа профкома как раз и состоит в своевременном, оперативном освещении этих побудительных сил.

Как это осуществляется у нас в детском саду?

Большая работа в этом плане начинается сразу при поступлении сотрудника на работу, и при оформлении необходимых документов:

оказываем помощь при составлении трудового договора, знакомим с внутренним трудовым распорядком, члены профкома следят за правильностью и своевременностью заполнения трудовых книжек. Как правило, эта забота и внимание служат хорошим стимулом для вступления в наши ряды.

Это самое начало. Дальнейшее пребывание в рядах нашей организации зависит от степени защищенности социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников со стороны профсоюза. Основополагающим документом в этом вопросе является Коллективный договор, являющийся правовым актом, ориентированный на регулирование социально-трудовых отношений. В его разработке принимают участие все члены нашей профсоюзной организации, через сбор предложений для формирования разделов КД.

В рамках социального партнерства мы достигли высокого уровня. С администрацией МБОУ «Побединская СОШ», нам не приходилось оформлять протоколы разногласий, с профкомом будут считаться и впредь при условии, если будут видеть в нас авторитетного и сильного оппонента, способного в любой момент поднять коллектив на защиту своих интересов. Это и борьба за повышение заработной платы членов профсоюза, за обеспечение достойной жизни работникам системы образования.

Согласованность администрации школы и профкома в вопросах оплаты труда работников, распределения учебной нагрузки, при проведении аттестации работников также способствует повышению авторитета профсоюзной организации, и, что самое главное, прогнозирует развитие событий и препятствует возникновению конфликтных ситуаций.

Важным моментом в мотивации профсоюзного членства является постоянное совершенствование информационной работы. Члены ПК, прошли компьютерные курсы, без которого сегодня не обойтись, теперь информацию есть возможность получать из сети Интернет.

Анализируя вышесказанное, можно сделать вывод о том, что профсоюзной организацией нашей школы проделана большая работа, но много еще предстоит сделать. Выражаю надежду, что никто не жалеет, что состоит в Профсоюзе!

**III. Заключение:** «Я не жалею, что состою в Профсоюзе»

В завершении занятия проводится анкетирование «Почему я верю в Профсоюз?» Анкетирование проводится в виде карточной игры. Вместо карт- сюжеты из профсоюзной жизни и конкретные примеры из жизни первичной организации.

Занятие 2

**Тема:**

***Трудовой договор – основа для регулирования взаимоотношений между работников и работодателем.***

**Цели:**

1. раскрыть значимость трудового договора для работника в современных условиях;
2. обозначить роль профкома в рассмотрении вопросов связанных с заключением и расторжением трудового договора.

**Правовая база:**

1. Трудовой Кодекс РФ (3-й раздел)
2. Пособие по охране труда для уполномоченных лиц, членов комитетов профсоюзов.
3. Информационный материал о размерах социальных выплат.
4. Методические рекомендации по осуществлению обще профсоюзной контрольной проверки.
5. Материалы газеты «Мой профсоюз», «Резонанс».

**Форма проведения занятия:**

Беседа с элементами групповой и индивидуальной практической работы

**Вопросы по теме:**

1. Понятие «трудовой договор», содержание и форма трудового договора, срок трудового договора, необходимые документы для его оформления.
2. Вопросы оплаты труда и социальных гарантий, рассматриваемых в трудовом договоре.
3. Режим рабочего времени и отдыха.
4. Прекращение действия трудового договора, его возможность и условия.
5. Установление испытательного срока для вновь поступающих на работу.
6. Дисциплинарные взыскания, ответственность в случае причинения ущерба работника или работодателя.
7. Льготы, компенсации за работу в сельской местности, компенсации на книгоиздания, коммунальные, сельские и т.д.

**Занятие № 3**

***Тема занятия:***

***«Порядок применения дисциплинарных взысканий»***

В Трудовом Кодексе РФ в главе 30 "Дисциплина труда" статьи 192,193,194 посвящены этой теме.

Прежде чем рассматривать тему нашего занятия, уточним, какие дисциплинарные взыскания и за что могут применяться.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником **по его вине** возложенных на него **трудовых обязанностей**, работодатель имеет право применять следующие взыскания:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям.

(ст. 192 ТК РФ)

**Что такое дисциплинарный проступок?**

Дисциплинарным проступком являются **виновное,** противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него **трудовых обязанностей** (нарушение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя, технических правил и т.п.)

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействия) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им **трудовых обязанностей**, о которых он был уведомлен под роспись. Работник расписывается в соответствующем документе – это означает, что он знает о своих трудовых обязанностях и т.д. В противном случае, если работник был ознакомлен, но не расписался о том, что он ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, **нельзя** к нему применять дисциплинарное взыскание.

**Не допускается** применение дисциплинарных взысканий, **не предусмотренных** федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Какой существует порядок применения дисциплинарных взысканий? (ст. 193 ТК РФ)

**Прежде всего**, должна быть выяснена **причина** (уважительная или неуважительная) совершения дисциплинарного проступка. То есть надо установить**, виновен** работник или нет. Для этого:

1. Руководитель должен затребовать от работника **объяснение в письменной форме** до применения к работнику той или иной меры взыскания.

В случае отказа работника дать письменное объяснение по существу совершенного им проступка составляется акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.

2. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3. Дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику непосредственно за **обнаружением проступка**, но **не позднее одного месяца.**

Днем обнаружения проступка, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, считается день, когда руководителю стало известно о совершении проступка, а не день, когда проступок был совершен.

Время **болезни** работника, пребывания его **в отпуске** (любой отпуск – основной, дополнительный, без сохранения зарплаты, ученический и др.), а также времени необходимого **на учет** **мнения** профсоюзного комитета (это в случаях увольнения) не включается в срок, в течение которого может быть применено дисциплинарное взыскание.

4. Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечению **6 месяцев со дня совершения** проступка.

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

Однако если работник продолжает не исполнять возложенных на него трудовых обязанностей, несмотря на дисциплинарное взыскание, допустимо применять к нему новое дисциплинарное взыскание, в т.ч. увольнение. **Последовательность** применения дисциплинарных взысканий **может** **не соблюдаться**. Это зависит от тяжести проступка или предшествующего выполнения работником трудовых обязанностей. (Лишение премий не является дисциплинарным взысканием.)

6. **О применении** дисциплинарного взыскания издается **приказ**. В приказе должны быть указаны мотивы его применения, конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию.

Работник должен быть ознакомлен с этим **приказом** (распоряжением) **под расписку в течение 3-х дней**. Отказ от подписи удостоверяются соответствующим актом.

7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда, комиссию по трудовым спорам или правовой инспекции областного комитета профсоюза.

**Когда может быть снято дисциплинарное взыскание?**

## Ст. 194 ТК РФ. Снятие дисциплинарного взыскания

1. Дисциплинарное взыскание **действует в течение одного года со дня его применения**. По истечению этого срока оно снимается автоматически, т.е. без издания специального приказа, а работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Однако если в течение года со дня применения взыскания работник будет подвергнут новому взысканию, первоначальное сохраняет силу и учитывается наравне с последним.

2. Дисциплинарное взыскание может быть **снято досрочно**:

* + по собственной инициативе работодателя;
  + по ходатайству профсоюзного комитета;
  + по просьбе самого работника, если он добросовестно выполнял свои трудовые обязанности.

Законом **не установлен минимальный срок**, по истечению которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания.

**3. О досрочном** снятии дисциплинарного взыскания издается **приказ** (распоряжение).

Работник, с которого **досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся** взысканию.

Рассмотрим несколько практических заданий по применению дисциплинарных взысканий.

**Задание № 1.**

Работник не вышел на работу и не сообщил о причинах своего отсутствия. По выходе на работу он не дает никаких объяснений по поводу отсутствия. На следующий день он берет больничный лист, о чем ставит директора школы в известность. Директор школы применяет дисциплинарное взыскание (выговор) к работнику за совершенный проступок. Правильно ли действовал директор?

***Ответ:*** Директор применил дисциплинарное взыскание к работнику, который отсутствовал по болезни (имея больничный лист), нарушив ст. 193 ТК РФ.

**Задание № 2.**

Классному руководителю Ивановой О.М. было дано распоряжение сопровождать детей в театр. Иванова О.М. не выполнила это распоряжение. Какие условия необходимо соблюдать при применении дисциплинарного взыскания?

***Ответ:***

1. Проверить было ли письменное распоряжение директора о направлении Ивановой О.М. для сопровождения детей в театр.
2. Ознакомлена ли Иванова О.М. с данным распоряжением под запись.
3. Является ли обязанность сопровождать детей в театр трудовой обязанностью Ивановой О.М. и ознакомлена ли она со своими должностными обязанностями под роспись.

**Задание № 3.**

К завучу было применено дисциплинарное взыскание. Может ли оно быть снято через 2 месяца?

***Ответ:*** Да, может. Законом не установлен минимальный срок, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания.

## **Задание № 4**

Работник отказался от перехода на другую работу. Директор объявил выговор работнику. Прав ли директор?

***Ответ:*** Нет. От работника можно потребовать выполнение только тех обязанностей, которые изложены в его должностных инструкциях.

**Задание № 5.**

Учитель Пирогова Е.С опоздала на работу по неуважительной причине 20 января. Директору стало известно об этом 21 января. Директор издал приказ о дисциплинарном взыскании 18 февраля, а ознакомил Пирогову Е.С. под роспись 26 февраля. Является ли приказ правомерным?

***Ответ:*** Нет. Не соблюдён месячный срок применения дисциплинарного взыскания.

**Занятие № 4**

**Тема:**

***Коллективный договор – залог конструктивного, сотрудничества между руководством и членами трудового коллектива.***

**Цели:**

Информировать членов коллектива об их правах и обязанностях.

Достичь понимание значимости коллективного договора.

**Правовая база:**

1. Трудовой Кодекс РФ (3-й раздел)
2. Закон РФ «О коллективных договорах и согласиях» № 176 ФЗ от 24.11.95.
3. «Коллективный договор.

**Форма проведения занятия:**

Семинар, дискуссия.

**Вопросы по теме:**

1. О праве включения в коллективный договор обязательств и дополнительных социально – экономических льгот и гарантий с учетом поступивших от работников замечаний и дополнений.
2. Льготы за работу без больничных листов.
3. Гарантии профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
4. Размер надбавок и поощрений за стаж, квалификационную категорию, выполнение дополнительных работ и т.п.
5. Утверждение режима работы и отдыха, участие в педсоветах, родительских собраниях, дополнительные отпуска, деление отпуска и рабочего дня на части.

**Занятие № 5**

**Тема занятия: «Правила внутреннего трудового распорядка и трудовая дисциплина»**

**Цель занятия:**

Изучить понятия: правила внутреннего трудового распорядка, виды дисциплинарных взысканий, дисциплинарный проступок.

**Форма проведения:**

Смешанная (изучение нового материала, обсуждение, викторина)

**План кружка:**

1. Изучение нового материала (доклад руководителя, просмотр презентации по теме занятия).
2. Обсуждение (дискуссия) по теме занятия.
3. Закрепление (ответы на вопросы Викторины).

***Ход занятия:***

**Вводное слово руководителя кружка**:

Однажды Ходжа Насреддин проснулся среди ночи, вышел на улицу и стал кукарекать. Услышали его соседи и спрашивают: «Что ты делаешь Ходжа? Ведь мы отдыхаем!» - «У меня сегодня много дел, - ответил он, - хочу, чтоб день наступил пораньше».

- О чем эта притча?

- Какое она отношение имеет к теме нашего занятия?

- Что такое Правила внутреннего трудового распорядка?

На эти и многие другие вопросы мы ответим в ходе независимого расследования занятия клуба «Учитель и Правила»

**Изучение нового материала:**

1. **Дисциплина труда. Трудовой распорядок. Что такое правила внутреннего трудового распорядка**? **Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.**



Дисциплину труда и внутренний трудовой распорядок нельзя рассматривать в отрыве друг от друга. Без обеспечения надлежащего порядка труда отсутствует дисциплина труда и нарушается сам процесс коллективного труда.

 ***В соответствии со статьей 189 Трудового кодекса РФ: «Дисциплина труда- обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.***

В целях соблюдения дисциплины труда работники должны быть ознакомлены в письменной форме с действующими у работодателя требованиями по дисциплине труда. Недоказанность ознакомления работника с требованиями в области дисциплины труда, действующими у работодателя, освобождает работника от ответственности за их нарушение.

Работодатель обязан создать необходимые условия для соблюдения работниками дисциплины труда. В рамках создания условий для соблюдения работниками трудовой дисциплины работодатель должен разрабатывать локальные нормативные акты. Важнейшим из локальных нормативных актов, обеспечивающих трудовую дисциплину, являются **правила внутреннего трудового распорядка. По своей значимости и месту в регулировании трудовых отношений они соотносимы с коллективным договором.**

В процессе трудовой деятельности каждый работник вступает с работодателем в отношения, регулируемые нормами трудового права. В своей совокупности эти отношения образуют внутренний распорядок, который, являясь частью правопорядка, действует в пределах конкретного работодателя. Поэтому требования внутреннего трудового распорядка обязательны как для работников, так и для работодателей. **Внутренний трудовой распорядок обязателен в равной степени для штатных и внештатных работников, совместителей и тех, кто занят неполную рабочую неделю или неполный рабочий день. Сущность внутреннего трудового распорядка в том и состоит, чтобы обеспечить необходимую организацию труда независимо от условий его применения, подчинить деятельность людей в процессе труда неукоснительному соблюдению установленного порядка труда.**

Нормативные акты, регулирующие внутренний трудовой распорядок, подразделяются на три группы:

1. нормы общего значения: Трудовой кодекс РФ, Указы Президента Российской Федерации;
2. нормативные правовые акты, учитывающие особенности отдельных отраслей экономики, уставы и положения о дисциплине, действующие для отдельных категорий работников в некоторых отраслях;
3. локальные нормативные акты.

Трудовой распорядок у работодателя должен определяться правилами внутреннего трудового распорядка.

Принятие Правил внутреннего трудового распорядка- это обязанность, а не право работодателей.

2. **Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка**.

***В соответствии со статьей 190 Трудового кодекса РФ: «Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору».***

В статье 372 Трудового кодекса РФ регламентирован порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель направляет органу первичной профсоюзной организации проект локального нормативного акта, например, правила внутреннего трудового распорядка. Орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта правил внутреннего трудового распорядка направляет свое мотивированное мнение.

В случае, если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.   
     При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.   
     Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

**3.Что должны содержать правила внутреннего трудового распорядка?**

3.1. ***Общие положения***. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

3.2. ***Порядок приема, перевода и увольнения***. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Прием на работу оформляется приказом. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника. На каждого работника школы ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к данной работе, аттестационного листа. Здесь же хранится экземпляр письменного трудового договора. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. Днем увольнения считается последний день работы.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (статья 81 ТК РФ):

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) утратил силу.

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

 3.3***. Основные права и обязанности работников*.**Этот раздел содержит основные права и обязанности работников школы. А именно, работник имеетправо на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, рабочее место, соответствующее безопасным условиям, своевременную выплату заработной платы, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, участие в управлении школой в формах, предусмотренных Уставом, возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей. Работник обязан добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, Законом РФ «Об образовании», Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда и т.д.

 ***3.4. Основные права и обязанности администрации***. Администрация школы в лице директора имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании», поощрять работников за добросовестный эффективный труд, поощрять работников за добросовестный труд, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке, принимать локальные нормативные акты. Администрация школы обязана: соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников, предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором, своевременно и в полном размере оплачивать труд работников и т.д.

***3.5. Рабочее время и его использование***.

Режим работы школы определяется уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами директора школы. (В школе может быть установлена пяти- или шестидневная рабочая неделя с двумя и одним выходным днем соответственно). Время начала и окончания работы школы устанавливается в зависимости от количества смен приказом директора школы по согласованию с местными органами самоуправления. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них уставом школы, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы. Администрация школы обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами школы, заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором школы и педагогическим работником. При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно по сложившимся в школе условиям труда. Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев сокращения количества классов, групп, перевода части классов-комплектов в школы-новостройки той же местности, а также других исключительных случаев). Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания уроков(занятий). График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором школы. График вывешивается в учительской. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание -1,5 часа, собрания школьников – 1 час, занятия кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часа.

***3.6. Время отдыха*.**

В соответствии со статьей 123 ТК РФ очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется администрацией школы с учетом обеспечения нормальной работы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

***3.8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины*.**

В этом разделе должны быть перечислены виды дисциплинарных взысканий. Более подробно об этом поговорим ниже.

*3****.9. Заключительные положения.***

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы. С Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в школу работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей в школе. Экземпляр Правил вывешивается в учительской комнате.

**4**. **Дисциплинарный проступок.**

Что такое дисциплинарный проступок?

Дисциплинарным проступком являются виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей(нарушение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя, технических правил и т.п.).

 Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия(бездействия) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей, о которых он был уведомлен под роспись. Работник расписывается в соответствующем документе – это означает, что он знает о своих трудовых обязанностях и т.д. в противном случае, если работник был ознакомлен, но не расписался о том, что он ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, нельзя к нему применять дисциплинарное взыскание.

***В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ: «За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3 )увольнение по соответствующим основанием. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 настоящего Кодекса, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.***

 Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Прежде всего, должна быть выяснена причина(уважительная или неуважительная) совершения дисциплинарного проступка. То есть надо установить, виновен работник или нет. Для этого:

1. Руководитель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме до применения к работнику той или иной меры взыскания. В случае отказа работника дать письменное объяснение по существу совершенного им проступка составляется акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.
2. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
3. Дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца.
4. Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении 6 месяцев со дня совершения проступка.
5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

**Заключительное слово по изучению нового материала:** Итак, уважаемые коллеги, я изложила новый материал по теме занятия, а теперь давайте еще раз вспомним притчу: Однажды Ходжа Насреддин проснулся среди ночи, вышел на улицу и стал кукарекать. Услышали его соседи и спрашивают: «Что ты делаешь Ходжа? Ведь мы отдыхаем!» - «У меня сегодня много дел, - ответил он, - хочу, чтоб день наступил пораньше».

Давайте попробуем ответить на поставленные ранее вопросы. Как вы думаете:

- О чем эта притча?

- Какое отношение она имеет к теме нашего занятия?

- Что такое Правила внутреннего трудового распорядка?

- Что такое дисциплинарный проступок и дисциплина труда?

- Что нового вы узнали на сегодняшнем занятии кружка?

**Вывод:** Как хорошо, что мы теперь владеем важной информацией, а в случае неправомерного применения или вынесения дисциплинарного взыскания сможем себя защитить.

Задача профсоюзного актива, руководителей правовых кружков: привести Правила внутреннего трудового распорядка в соответствие с Трудовым кодексом РФ, разъяснить работникам порядок наложения дисциплинарных взысканий, виды дисциплинарных взысканий.

Занятие 6

# Тема: «Мудрость общения»

**Цель занятия:** Познакомиться с понятием «общение», с основными правилами бесконфликтного общения. Выход из конфликтных ситуаций.

Форма проведения занятия - круглый стол.

*Оборудование и оснащение:*

1 .Тема занятия и тезисы, написанные на ватмане:

*Уметь ходить, уметь стоять, говорить, уметь быть вежливым -* э; *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)

2. Музыкальное оформление:

*Современные мелодии в обработке П. Мариа.*

*Русские народные мелодии.*

**Ход занятия:**

***Руководитель кружка*** :

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?

*(Высказывания членов кружка)*

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, звучит легкая музыка).*

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:*** Плохое самочувствие, настроение, незнание психологии человека. Невоспитанный человек может из-за малейшего ущемления интересов, затеять ссору, вылить на окружающих поток грязи.

***Руководитель кружка:*** Есть хорошее правило: прежде чем добиваться какой-либо цели, взвесьте свои возможности, средства и главное — последе предстоящих действий.

***Член кружка:*** 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:*** 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:*** 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:***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.***

*( Звучит медленная музыка)*.

***Руководитель кружка****:*

Итак, уважаемые члены кружка, вы согласны, что мы не зря обсудили такую тему «Мудрость общения»?

***Член кружка****:* Я считаю, что сама жизнь подсказала нам эту тему.

***Руководитель кружка****:* А сейчас я предлагаю выбрать следующую тему занятия нашего кружка.

***Член кружка****:* Давайте рассмотрим конкретные ситуации при общении в нашем коллективе и способы их решения.

***Руководитель кружка****:* В заключение нашего занятия предлагаю вам расслабиться, а мы сейчас покажем всем способ, который всегда поможет выйти из стрессовых ситуаций.

Выходит в русском костюме матрешка с самоваром в руках:

Эх, чай, русский чай,

Как всегда нас выручай!

Эй, девчонки - веселушки!

Запевайте-ка частушки!

**Частушки.**

1. Говорят, что без частушки 2. Что за грохот, что за шум –

Нет и жизни никакой! Стены все качаются –

Мы частушки – хохотушки Это члены Профсоюза

Промпоем со всей душой. В сад к нам собираются.

Эх, раз, да еще раз Эх, раз еще раз,

Полюбуйтесь вы на нас! Собрались мы здесь сейчас.

3. Музыканты в детсаду 5. Мы вам чай предложим то  
Обучают пению. Вряд ли вы откажетесь  
Профсоюзный наш кружок В неформальной обстановке  
Учит всех общению. С нами пообщаетесь

Эх, раз, да еще раз Эх, раз еще раз,

Мы поем сейчас для вас. Пообщаемся сейчас.

4. Есть у нас в саду такая 6. Мы частушки вам пропели  
Русская традиция - Вы скажите от души

Всех гостей встречам чаем, Хороши частушки наши

Чаем праздник отмечаем. И мы сами хороши!

Эх, раз, да еще раз Эх, раз , еще раз

Чай мы будем пить сейчас Полюбуйтесь вы на нас!

Занятие 7

# «Укрепление здоровья на рабочем месте»

**Ход занятия.**

1. Представление членов кружка.
2. Тема нашего занятия «Укрепление здоровья на рабочем месте».
3. Цель нашей работы:

Выявить динамику показателей временной нетрудоспособности сотрудников и наметить дальнейшие пути совершенствования работы по укреплению здоровья на рабочем месте.

I. Работу кружка начнем с проверки домашнего задания.

Задание: Оформить информационные листы – рекомендации на тему «Я сам себе помогу – здоровье свое сберегу».

А). Домашнее задание представляет команда №1.

Б). Домашнее задание представляет команда №2.

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 детском саду могут быть причины, негативно влияющие на физическое, психическое и социально-нравственное здоровье.

*Листы крепятся на мольберт.*

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 детском саду вместе с совместителями 64 человека.

Команда №1 – за 2004 год.

Команда№2 – за 2005 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. Как это можно предупредить? Есть специальные методики. С одной из них вас познакомит эколог Осипова Е.В.

*(рисуют, звучит музыкальный фон).*

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.

Мотив песенки позаимствовали у Владимира Шаинского ? « От улыбки», а вот слова – ДОУ «Гнездышко»:

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 наше 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!

А как Вы сберегаете здоровье работников у себя в школе, детском саду, вузе?

Занятие 8

**Тема занятия профсоюзного кружка:**

**«Поэтом можешь и не быть,**

**а Кодекс трудовой ты знать обязан».**

***Цель:***

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 ЗАНЯТИЯ**.

1. Обозначение темы и цели занятия.
2. Выступление психолога.
3. Профсоюзный консультпункт «Спрашивали - отвечаем».
4. Анализ норм охраны труда нашего учреждения.
5. Творческий подход к вопросам изучения и обучения техники  
   безопасности. Чайнворд.

**ХОД ЗАНЯТИЯ.**

**Руководитель кружка:** 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:** 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:***

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:***

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 Галелея –

Палец не кисточка для клея.

Надеемся, эти веселые стихи предотвратят неприятности на уроках труда и 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:

1. 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;
2. Если в общественном здании прозвучал сигнал тревоги, немедленно покинуть помещение согласно плану эвакуации;
3. Сообщить о возникновении пожара в пожарную охрану, назвав точный адрес, свою фамилию. По возможности организовать встречу прибывших подразделений;
4. Если загорелась одежда, не пытаться бежать, а постараться сбить пламя покрывалом, катанием по полу или, если есть возможность, затушить ее водой, снегом, землёй.
5. 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;
6. Огонь на элементах системы электроснабжения нельзя тушить водой. Предварительно надо отключить напряжение;
7. Выходить из зоны пожара в наветренную сторону, то есть туда, откуда дует ветер;
8. Помнить о том, что маленькие дети прячутся от пожара в укромные места: под кровати, столы, в шкафы;
9. Сохранять самообладание, способность быстро оценивать обстановку и принимать правильные решения, стараться подавить растерянность и панику в себе и окружающих.

**Руководитель кружка.** 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!

Занятие 9

**Тема: « Профсоюз тебя защитит».**

Издавна наемные работники объединялись в профессиональные союзы, чтобы заявить и отстоять свои интересы, защитить себя от намерений работодателей и правительства решить за счет трудящегося человека свои проблемы. И сейчас профсоюз – самая надежная опора для наемных работников.

Профсоюз защищает и поддерживает своих членов. Для этого у него есть права и опыт, а самое главное – солидарная сила единения.

Вступая в профсоюз или оставаясь в нем, работник пользуется преимущественным правом на защиту своих интересов по вопросам:

* оплаты труда, ее гарантий и компенсаций;
* обеспечения занятости, найма и увольнения;
* профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки;
* режима рабочего времени и времени отдыха;
* возмещения материальных и моральных потерь, возникающих в сфере труда;
* безопасности труда и охраны здоровья;
* социально-бытовым и другим вопросам, применительно к различным профессиям.

Только член Профсоюза вправе рассчитывать:

* на то, что его профессиональные, трудовые и социально-экономические вопросы будут представлены и отстаиваться профорганами в структурах законодательной и исполнительной власти всех уровней;
* на защиту своих законных прав всеми имеющимися у профсоюзов средствами, в т.ч. правовой и технической инспекциями профсоюзов;
* на помощь и поддержку профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе администрации и в других обстоятельствах, связанных с условиями труда и положением работника на предприятии, учреждении;
* на участие во всех мероприятиях, организуемых профсоюзными органами.

Только член Профсоюза бесплатно или на льготных условиях может :

* получить консультационную или юридическую помощь от своего профсоюза по всем интересующим его вопросам, в том числе помощь в случае судебного иска;
* получать материальную помощь из средств профсоюзов при временной потере работы, забастовках, экологических и

стихийных бедствиях и в других обстоятельствах, ухудшающих

материальное положение;

* пользоваться имуществом профорганизаций, культ- и спортинвентарем, услугами профсоюзных библиотек, культ- и спортсооружений;
* пользоваться поддержкой профкома по улучшению социально-бытовых условий, медицинского обслуживания на производстве.

Отказавшись от членства в профсоюзе, работник не только теряет все названные преимущества, но и рискует остаться один на один с работодателем без всякой социальной защиты.

##### КАК ЗАЩИТИТЬ ПРОФЛИДЕРА

Прежде всего , опираясь на закон. Статья 374 Трудового кодекса РФ определяет гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы. Предусмотрено , что увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса руководителей ( их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений ( не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Кроме того, в соответствии с пунктом 9.4 Соглашения между администрацией Брянской области, управлением образования и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2002 – 2004 годы работники, избранные в профсоюзные органы и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов учреждений – органа вышестоящей профсоюзной организации.

В соответствии со статьей 376 Трудового Кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2 , подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 настоящего Кодекса.

Статья 375 Трудового Кодекса РФ определяет гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы.

Так, работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа ( должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа ( должность) в той же организации. В случае отказа работника от предложенной работы (должности) трудовой договор с ним расторгается по пункту 7 статьи 77 настоящего Кодекса.

При невозможности предоставления соответствующей работы ( должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации ее правопреемник , а в случае ликвидации организации общероссийский ( межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган данной организации, засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж.

Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором.

# КАК ЗАЩИТИТЬ ПРОФКОМ

В соответствии со статьей 377 ТК РФ, а также статьей 28 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми ( межотраслевыми) соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором.

Трудовой Кодекс РФ определяет право закреплять необходимые условия деятельности выборных профсоюзных органов, профсоюзных организаций в коллективных договорах, что также охраняет профком в иных случаях сверх тех норм, что определены законом.

В коллективном договоре в первую очередь следует закрепить следующие положения:

* сохранение действующего порядка уплаты профсоюзных взносов путем перечисления их через бухгалтерию на основании заявления работника, являющегося членом профсоюза;
* сохранение средней заработной платы для членов профсоюза, принимающих участие в профсоюзных мероприятиях;
* предоставление выборному профсоюзному органу информации со стороны администрации по вопросам, затрагивающим интересы работников;
* оплату труда руководителей профсоюзных организаций и другие мероприятия.

Статья 378 ТК РФ определяет, что лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов несут ответственность в соответствии с федеральным законодательством.

УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО ПРОФОРГАНА ПРИ

ПРИНЯТИИ РАБОТОДАТЕЛЕМ РЕШЕНИЙ ПО ВОПРОСАМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Трудовой Кодекс РФ определил следующие формы участия выборных профсоюзных органов при принятии работодателем решений по вопросам трудовых отношений:

* учет мнения выборного профсоюзного органа;
* учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа;
* предварительное согласие выборного профсоюзного органа.

**С учетом мнения** выборного профсоюзного органа работодателем принимаются решения по следующим вопросам:

* ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (часть 5 статьи 73 ТК РФ);
* отмена режима неполного рабочего времени (часть 7 статьи 73 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам в случаях, указанных в статье 99 ТК РФ;
* составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
* разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (статья 105 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни ( статья 113 ТК РФ);
* утверждение графика отпусков ( статья 123 ТК РФ);
* установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу(статья 135 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
* установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (статья 144 ТК РФ);
* установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда(статья 147 ТК РФ);
* конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- определение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);

* принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
* принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
* утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
* применение дисциплинарного взыскания (статья 193 ТК РФ);
* установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (статья 196 ТК РФ);
* разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
* увеличение продолжительности вахты до трех месяцев (статья 299 ТК РФ);
* утверждение графика работы на вахте(статья 301 ТК РФ).

**С учетом мотивированного мнения** выборного профсоюзного органа принимается решение об увольнении по инициативе администрации работников, являющихся членами профсоюза, в следующих случаях:

* сокращение численности или штата работников организации(п.2 статьи 81 ТК РФ);
* расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2 подпункт «б» статьи 81), при этом следует учитывать, что аттестация педагогических работников носит добровольный характер;
* неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 статьи 81).

Законодатель конкретно и обоснованно представил в статье 373 ТК РФ процедуру учета мнения профсоюза при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Рассмотрим ее суть на примере увольнения по п.2 ст.81 ТК РФ.

**Первое**. Процедура предусматривает заблаговременное ( не позднее чем за 2 месяца) ознакомление профкома с проектом приказа об увольнении работника (члена профсоюза) в связи с сокращением численности или штата. Кроме того, прилагаются копии документов, послуживших основанием для расторжения договора по инициативе работодателя. При массовом высвобождении профком извещается не позднее чем за три месяца.(критерии массовости увольнения определяются в отраслевом и территориальном соглашениях, коллективных договорах).

**Второе.** Установлено, что профком в семидневный срок предоставляет работодателю в письменном виде мотивированное мнение о высвобождаемом работнике**, являющемся членом профсоюза.**

Необходимо учесть , что в заседании профкома, на котором рассматривается этот вопрос, должно участвовать более половины его членов, количество исчисляется из общего числа всех избранных, независимо от отсутствия некоторых из них в данное время из-за болезни, нахождения в отпуске и т.д.( за исключением случаев, когда члены профсоюзного комитета уволились или выбыли из списочного состава образовательного учреждения по другим причинам),

Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство правомочного состава профсоюзного комитета.

Мнение должно быть выражено в письменной форме и мотивироваться только правомерностью принимаемого решения и деловыми качествами конкретного работника. **Мнение, не представленное в семидневный срок , а равно немотивированное мнение профкома работодателем не учитывается.**

При рассмотрении вопроса на заседании профкома директор школы предоставляет документы, подтверждающие соблюдение порядка высвобождения работника в связи с сокращением численности или штата на основании требований статей 82,178,179,180,261,269,372,373,374,375 ТК РФ и других , определяющих порядок и гарантии работников при высвобождении.

**Третье**. Предусмотрено проведение консультаций профкома с работодателем, если выборный профсоюзный орган выразил свое несогласие с предложенным решением работодателя. Цель – выработать согласованное решение, на что отводится трехдневный срок. Результаты консультаций оформляются протоколом.

**Четвертое**.В случае принятия работодателем окончательного решения у профкома есть возможность обжаловать его в соответствующей Государственной инспекции труда, чтобы пресечь противоправные действия работодателя. Таковы требования ст.373 Трудового Кодекса.

И еще одна особенность. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником **не позднее одного месяца** со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

По существу, профсоюз, представляя аргументированное мнение, имеет возможность задержать увольнение работника на период десятидневного рассмотрения вопроса в Гострудинспекции или других органах государственного контроля.

Жесткость процедуры оправдана. Ведь речь идет о защите интересов работников их представительным органом – профсоюзным комитетом. Стало быть, Трудовой Кодекс не ослабил позицию профсоюза, а усилил его участие в разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора. Новый Трудовой Кодекс законодательно закрепил обязанность работодателя в письменном виде представлять профкому проект приказа и другие документы при увольнении работников по сокращению численности или штата. Ранее такой нормы права не было.

В целях оказания практической помощи приводим примерные формы (образцы) документов, необходимых для решения вопроса об увольнении по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового Кодекса. Именно по этим основаниям согласно статье 82 ТК требуется учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при увольнении работников.

*Примерная форма предупреждения работника об увольнении*

*по п.2 ст.81 ТК РФ (требование ст. 180 ТК РФ)*

Штамп школы №42 от 10.05.02

Учителю физики средней

общеобразовательной школы

№71 г.Брянска В.П .Басову

Предупреждение о предстоящем высвобождении

Уважаемый Валерий Петрович!

Средняя общеобразовательная школа № 71 г. Брянска в связи с мероприятиями по сокращению численности или штата работников в соответствии с требованиями ст. 180 ТК РФ предупреждает Вас о предстоящем увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ 20 августа 2002 года.

Одновременно с предупреждением предлагаем имеющиеся вакансии в школе: лаборант, мастер производственного обучения.

Директор школы Иванова Л.И.

Предупреждение получил 10.05.2002 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.П. Басов

(подпись)

**Примерный образец проекта приказа директора школы,**

*представляемого профсоюзному комитету, об увольнении работника - члена профсоюза или выборного профсоюзного органа*

Штамп школы

№43 от 19.06.02

# Профсоюзный комитет средней

общеобразовательной школы №71

г.Брянска

Проект

**Приказ №46**

по средней общеобразовательной школе №71 г.Брянска

19 июня 2002 г

## Об увольнении В.П. Басова

Басова Валерия Петровича, учителя физики средней общеобразовательной школы №71, уволить по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса 20 августа 2002 года в связи с сокращением численности или штата работников как не имеющего преимущественных прав на оставление на работе, предусмотренных статьей 179 ТК РФ и коллективным договором.

Основания:

1. Локальные акты, подтверждающие фактическое сокращение численности или штата работников в учреждении.

2 Предупреждение В.П Басова за два месяца персонально (под расписку) о предстоящем его увольнении 20 августа 2002 г. (документ прилагается).

3 Уведомление о предложенных ему имеющихся в школе на день предупреждения вакантных должностях: лаборанта, мастера производственного обучения (акт отказа прилагается).

4. Уведомление в службу занятости администрации района 10 мая 2002 г. о предстоящем увольнении В.П.Басова.

Директор школы Иванова Л.И.

### Примерная форма подтверждения факта отказа

***от предложенных мест по трудоустройству***

*(места по трудоустройству предлагаются в соответствии с требованиями ст. 180 ТК РФ)*

**Акт\*)**

#### О подтверждении факта отказа

**от предложенных мест по трудоустройству**

10 мая 2002г. г. Брянск

В присутствии В.П.Басова, учителя физики, подтверждаем его отказ от предложенных мест по трудоустройству в связи с увольнением по п. 2 ст. 81 ТКРФ.

В.П.Басов, учитель физики, не принял предложений работодателя о трудоустройстве в школе лаборантом или мастером производственного обучения.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ К.И.Липатов (водитель)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А.Сотина (библиотекарь)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Ф.Ракова (учитель)

С актом ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.П.Басов 10.05.02г.

***\*)Примечание***

Акт составляется в случае, если увольняемый не оформляет отказ личным заявлением.

Директору средней общеобразовательной школы №71 г.Брянска Ивановой Л.И.

##### Выписка из решения

профсоюзного комитета средней общеобразовательной школы №71 г.Брянска о мотивированном мнении ПК в связи с предполагаемым увольнением М.И.Крупиной, лаборанта кабинета химии, по п.2 ст.81 ТК РФ

(протокол №17 от 29.06.02 г.)

Избрано членов ПК - 7.

Присутствовали на заседании ПК - 7.

Профком рассмотрел проект приказа №46 от 10.06.02 г. и материалы (обоснование) для увольнения М.И.Крупиной на заседании ПК 29 июня 2002г. в присутствии зам. директора А.И.Василенко и увольняемой М.И.Крупиной.

Учитывая, что работодателем нарушены требования действующего трудового законодательства, коллективного и индивидуального трудового договоров в части:

> сроков предупреждения о предстоящем увольнении М.И.Крупиной. Предупреждение об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ дано лишь за месяц до увольнения (ст. 180 ТК РФ установлено - не менее чем за два месяца до увольнения);

> не учтено наличие у М.И.Крупиной двоих несовершеннолетних детей и то, что в ее семье нет других работников с самостоятельным заработком.

**Названные нарушения свидетельствуют, что у М.И.Крупиной есть преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ).**

В соответствии со статьей 373 ТК РФ профком решил:

1. Директору школы К.Б.Семкину учесть мотивированное заключение ПК о несогласии с предполагаемым увольнением по п.2 ст.81 ТК РФ (в связи с сокращением численности или штата работников) Крупиной Марии Иванов­ны, лаборанта кабинета химии.\*)

Итоги голосования: «за» - 6, «против» -1, «воздержались» - нет.

Председатель профкома \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Б.И.Романова

(подпись)

Выписку из протокола заседания профкома от 29 июня 2002 г. получила директор школы Иванова Л.И.

29 июня 2002 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)

***\*) Примечания***

* При принятии такого решения профком направляет копию мотивированного мнения с приложением необходимых документов в соответствующую Государственную инспекцию труда с одновременным уведомлением об этом работодателя.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 руководителей ( их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организаций, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только **с предварительного согласия** соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (статья 374).

Кроме того, статья 8 ТК РФ предусматривает что коллективным договором, соглашением может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Это положение было использовано при заключении соглашения между администрацией Брянской области, управлением образования и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2002- 2004 годы. В соответствии с пунктом 9.11. Соглашения согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения образования в обязательном порядке подлежит:

* режим работы всех категорий работников;
* расписание учебных занятий;
* установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
* все виды морального и материального вознаграждения;
* графики отпусков;
* приказы на выполнение сверхурочных работ;
* привлечение к работе в выходные и праздничные дни;
* инструкции по охране труда;
* проекты документов, затрагивающие социально- экономические интересы работников.

Кроме того, в соответствии с пунктом 9.12. Соглашения при заключении трудового договора при приеме работников в образовательных учреждениях проект трудового договора с согласия работника предварительно направляется в выборный профсоюзный орган.

Представители соответствующего выборного профсоюзного органа участвуют:

* в комиссии по аттестации работников (часть 3 статьи 82 ТК РФ);
* в составе комитета ( комиссии) по охране труда на паритетной основе (статья 218 ТК РФ);
* в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (статья 229 ТК РФ);

Профессиональные, трудовые и социально-экономические права членов профсоюза выборный профсоюзный орган защищает также через коллективный договор.

Вопросам ведения переговоров по заключению коллективного договора в образовательном учреждении был посвящен информационный бюллетень

№ 1 (46) «Как грамотно заключить колдоговор», направленный в организации в январе 2003 года.

Брянский обком Профсоюза.