***Использование кружковой работы***

***в укреплении единства и сплоченности членов профсоюза.***

 Профсоюзная организация МБУДО Центр «Созвездие» насчитывает 30 человек. Это совместный результат активной, творческой деятельности администрации и председателя профсоюзной организации Ряснянской Е.В., умеющих сплачивать коллектив вокруг стоящих перед ним проблем. Девиз: «Информирован – значит вооружён» относится именно к профсоюзной организации нашего учреждения. В укреплении этого девиза свою роль сыграл профсоюзный кружок.

 Кружок «Хочу всё знать!» в МБУДО Центр «Созвездие» единодушно был создан на профсоюзном собрании 01 сентября 2015 года. Принято решение проводить кружок 1 раз в квартал.

 С момента создания профсоюзного кружка и по сегодняшний день он набирает силу и авторитет среди членов профсоюза. «Если ранее на кружке рассматривались теоретические вопросы, то сейчас в обязательном порядке проводится практическая работа».

 В кружковой работе используются различные формы: лекции с использованием слайдов, круглые столы, конференции, деловые игры. Используется компьютер. В кружковой работе освещается материал данный горкомом, обкомом профсоюза, использует журналы, газеты, разрабатываются различные темы кружка.

 В процессе кружковой работы разработаны лекции профсоюзного кружка по теме: «Получил больничный листок? Учи формулы!» которая помогла работникам МБУДО Центр «Созвездие» разобраться в правильной оплате больничных листков, «Новая система оплаты труда», «Критерии распределения стимулирующего фонда оплаты труда».

 На новый учебный год разработан план кружковой работы с членами профсоюза, запланировано провести 3 занятия кружка.

 Главной темой, среди запланированных, тема о новой системе оплаты труда. Актив профкома изучили новое Положение об оплате труда работников МБУДО Центр «Созвездие» и подробно рассказали коллективу о специфике начисления заработной платы. Этой теме было посвящено очередное занятие профсоюзного кружка, проведена ни одна практическая работа. Цель кружка: «Заработная плата и как она формируется? Как её рассчитать?» была достигнута.

**Первое**

**правило руководителя профсоюзного кружка:**

***Я провожу кружок только тогда,***

***когда ответила на следующие вопросы.***

*- Зачем нужна работникам именно эта тема кружка?*

*- Где я буду проводить кружок?*

*- Комфортно ли помещение?*

*- При помощи каких средств обучения я донесу данную тему до слушателей?*

*- Удобно ли слушателям именно это время?*

*- С кем, с какой категорией работников я сегодня беседую?*

*- Какой итог я хочу иметь?*

*- Каким практическим умениям или теоретическим знаниям научить?*

**Второе правило:**

***Я должна знать, будет ли слушателям увлекательно на занятии, пройдет ли обучение весело?!***

***Именно это – залог эффективности обучения взрослых.***

**Третье правило:**

А мне самой эта тема интересна?

С удовольствием ли я готовлю этот кружок?

Может его лучше подготовит кто-то другой?

*И только потом я желаю себе удачного занятия кружка.*

*Я уверена, время не будет потрачено зря!*

**Задачи профсоюзного кружка**

**«Хочу всё знать!»**

* **Распространение информации среди членов педагогического коллектива;**
* **Разъяснение и изучение конкретных законов и иных правовых нормативных актов;**
* **Повышение правовой грамотности членов Профсоюза;**
* **Вовлечение в общественную работу большей части членов Профсоюза;**
* **Развитие независимости мышления и активности членов Профсоюза;**
* **Оказание практической помощи членам Профсоюза в решении назревших проблемных ситуаций, связанных с трудовыми отношениями и др.**

**Формы проведения занятий профсоюзного кружка**

**«Хочу всё знать!»**

**Деловая игра** используется для подведения итогов изучения какой-либо темы. Основное место в таком мероприятии занимает групповая деятельность. Продумывается сценарий, определяются роли, задания, регламент.

**Конференция**. Состоит из диалога или основного сообщения, который делает руководитель кружка, директор школы, председатель профкома, приглашенное лицо, обсуждения и принятия резолюции или рекомендаций. Вопросы конференции показываются в виде слайдов. Участники видят вопросы, слушают сообщение и высказывают собственную позицию.

**Круглый стол.** Для его подготовки надо отбираются важные, интересные для обсуждения вопросы. Продумывается организация круглого стола (стол, минвода, цветы…). Главное правило круглого стола - подготовленность и заинтересованность каждого участника.

**Имитация конкретной ситуации.** Например, Вас незаслуженно наказали. И далее руководитель кружка разыгрывает ситуацию до логического завершения в пользу работника.

**Обучение практическим умениям.** Например, составить «портфолио», заявление и т.д.

**Работа с инструктивно-директивными документами**. Устав Профсоюза, правила внутреннего трудового распорядка и т.д.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОФСОЮЗНОМ КРУЖКЕ**

**«Хочу всё знать!»**

***I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.***

 1. Профсоюзный кружок – объединение единомышленников, призванное вести работу среди работников Центр «Созвездие» – членов Профсоюза, по уставной, правовой, законодательной деятельности.

 2. Деятельность кружка направлена на рост правовой грамотности членов Профсоюза; на углубленное изучение трудового законодательства, а также на мотивацию профсоюзного членства.

 3. Кружок оказывают практическую помощь первичной профсоюзной организации в пропаганде профсоюзного движения.

 4. Учебная работа кружка тесно связана с жизнью коллектива.

***II. ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ И РУКОВОДСТВО РАБОТОЙ КРУЖКА.***

1. Кружок создается первичной профсоюзной организацией и имеет не менее 5 слушателей.

 2. Подготовка методических материалов осуществляется непосредственно руководителем кружка на основании методических материалов горкома и обкома профсоюза.

3. Первичная профсоюзная организация может дать руководителю кружка согласие на обучение и среди не членов Профсоюза.

***III. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.***

Содержание работы профсоюзного кружка строится по направлениям:

 1.Обучение актива.

 2.Подготовка методических материалов.

 3.Заседания круглых столов, деловые встречи, деловые игры.

 4.Практические занятия.

 5.Анкетирование.

 6.Тестирование.

***IV. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ.***

 Наличие программы профсоюзного кружка.

 Наличие плана работы.

 Наличие графика работы.

 Учет работы.

 Создание библиотечки методической и нормативно-правовой литературы.

***П Л А Н***

***работы кружка «Хочу всё знать!»***

 ***МБУДО Центр «Созвездие»***

***на 2021-2022 учебный год***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Тема занятия*** | ***Срок проведения, ответственный*** | ***Цель проведения мероприятия*** | ***Используемая литература*** |
| Возможность приобретения доступного жилья для работников бюджетной сферы | Сентябрьпредседатель ПК | Ознакомление с новой целевой программой Саратовской области, решающей проблему доступности жилья. Предоставление информации о нормативных актах по обозначенной проблеме и возможности приобретения доступного жилья работниками бюджетной сферы | Материал для проведения кружка подготовлен  |
| О начислении заработной платы. Заработная плата по НСОТ как она формируется? Как ее рассчитать? | Декабрьпредседатель ПК | -ознакомить с порядком установления заработной платы работников образовательного учреждения, с факторами, влияющими на размер заработной платы;-способствовать росту правового самосознания, развитию кругозора членов профсоюза в области экономики образования;-выработать навыки расчета заработной платы, научиться практически применять их при подсчете собственной заработной платы. | Положение об условиях оплаты труда коллективный договор (с приложениями).Локальные акты по НСОТ. Как считается стимулирующая часть |
| «Порядок применения дисциплинарных взысканий» | Мартпредседатель ПК | Разъяснить что такое дисциплинарный проступок, каков порядок применения дисциплинарных взысканий, когда может быть снято дисциплинарное взыскание. | Статьи коллективного договора. Трудовой кодекс |

**МЕТОДИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ**

**ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КРУЖКА**

**«Хочу всё знать!»**

**Март**

**Тема занятия:**

**«Увольнение в связи с сокращением штата и численности работников»**

 **Цель занятия:** Научить работников правильно ориентироваться в ситуации, связанной с увольнением в связи с сокращением численности работников.

 **Содержание занятия:**

1.Понятие о сокращении штата.

2.Понятие мотивированного мнения.

3.Порядок учета мотивированного мнения профсоюзного органа.

4.Гарантии работникам при сокращении численности.

5.Практические задания.

**Ход занятия.**

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

 Следует уточнить, что под «**сокращением штатов**» понимают количественные изменения в меньшую сторону в составе работников по должностям, специальностям, квалификации, профессиям. То есть, при увольнении по сокращению штатов на место сокращаемого работника работодатель не имеет права принять другого работника. Если такой факт становится известен, то уволенный работник смело может обращаться в суд.

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

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

**2.ЧТО ТАКОЕ МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ?**

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

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

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

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

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

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

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

 Государственная инспекция труда в течение **десяти** дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.
     Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.
     Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

**К сведению членов профсоюзной организации!!!**

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

 Какие **документы** должны быть представлены работодателем выборному профсоюзному органу при решении вопроса об учете мнения выборного профсоюзного органа об увольнении работника.

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

- обоснование необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;

- проект нового штатного расписания;

- копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;

- копию уведомления органов занятости;

- доказательства того, что работнику разъяснялось его право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за **2 месяца** с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка;

- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;

- доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе согласно **ст. 179 ТК.**

Выборный профсоюзный орган в течение **7** рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.
При этом мнение, не представленное в **7-дневный срок**, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

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

В случае если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение **3 рабочих** дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.
 Если в ходе таких консультаций взаимоприемлемое соглашение сторонами так и не было достигнуто, работодатель по истечении **10 рабочих** дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению. Данное решение может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, т.е. возникает индивидуальный трудовой спор, в ходе разбирательства которого суд, рассмотрев дело по существу, восстановит нарушенное право работника или оставит решение работодателя в силе (т.е. откажет работнику в иске о восстановлении на работе).
 Как и прежде, работодатель **имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.**
 При принятии решения о сокращении численности работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. **2 ст. 81 ТК** работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за **2 месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за **3 месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий.

 Отличается и **стратегия действий профсоюзного органа**.

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

 В соответствии с **Постановлением Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.** судам необходимо иметь в виду, что возможность перерыва или приостановления указанного срока не предусмотрена законом, временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства не влияют на течение данного срока.
Иными словами, если с момента получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа прошло более одного месяца, а работник не был по каким-либо основаниям уволен, то процедура учета мнения, предусмотренная комментируемой статьей, должна быть **проведена повторно.** Если же увольнение все же было произведено, работник будет считаться уволенным с нарушением требований **ст. 82 ТК и должен быть восстановлен на работе.**

 4.**Гарантии работникам при сокращении численности**.

 При проведении мероприятий по сокращению численности работников организации **работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.**     О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за **два месяца до увольнения.**     Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
     При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

**Статья 179.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников. *(в ред. Федерального закона от* ***30.06.2006 N 90-ФЗ****)*

 При сокращении штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с **более высокой производительностью труда и квалификацией.** *(в ред. Федерального закона от* ***30.06.2006 N 90-ФЗ****)*

**При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:**

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

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

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

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

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

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

**К сведению членов профсоюзной организации!!!**

Установленные критерии - более высокая производительность труда и квалификация работника - обеспечивают правильный выбор кандидатуры, подлежащей увольнению, и дают возможность сохранить трудовые отношения с высококвалифицированными работниками.

Если при решении вопроса о преимущественном праве окажется, что работники имеют равную производительность труда и квалификацию, то предпочтение отдается работникам, перечисленным в **ч. 2 ст. 179 ТК**. При этом работодатель может предоставить это право любому работнику, указанному в ч. 2, не соблюдая той последовательности, которая дана законодателем.

**О более высокой квалификации свидетельствует наличие у работника начального, среднего, высшего профессионального образования, получение второго образования, наличие ученой степени, ученого звания и т.д.** Производительность труда характеризуется качеством выполняемой работы.

 По сравнению с ранее действовавшим КЗоТ перечень работников, которым предоставляется преимущественное право остаться на работе, законодателем сужен. Из него исключены работники, имеющие длительный стаж непрерывной работы в данной организации, а также повышающие свою квалификацию без отрыва от производства при отсутствии направления работодателя.

К лицам, находящимся на иждивении работника, относятся нетрудоспособные члены семьи, которыми признаются:
а) дети, братья, сестры и внуки, не достигшие возраста 18 лет, а также дети, братья, сестры и внуки, обучающиеся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования, до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет, или дети, братья, сестры и внуки старше этого возраста, если они до достижения возраста 18 лет стали инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности. При этом братья, сестры и внуки признаются нетрудоспособными членами семьи при условии, если они не имеют трудоспособных родителей;
б) один из родителей или супруг, либо дедушка, бабушка, независимо от возраста и трудоспособности, а также брат, сестра, либо ребенок, достигшие возраста 18 лет, если они заняты уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками, не достигшими 14 лет, и не работают;
в) родители и супруг, если они достигли 60 или 55 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности;
г) дедушка и бабушка, если они достигли возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности, при отсутствии лиц, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации обязаны их содержать (ст. 9 Закона о трудовых пенсиях).

Правовые гарантии, закрепленные в ст. **179 ТК**, дополняются гарантиями на локальном уровне, которые включаются в коллективные договоры, соглашения (отраслевые тарифные, региональные, профессиональные тарифные и др.)

 Практика показывает, что коллективные договоры многих организаций дополнительно предусматривают обстоятельства, которые должны приниматься во внимание при сокращении численности или штата. В частности, в одних предусматривается, что предпочтение могут отдавать семейным работникам — при наличии двух или более иждивенцев, работникам, в семье которых нет других лиц с самостоятельным источником средств к существованию; в других — работникам, имеющим более длительный стаж непрерывной работы в данной организации, работникам, получившим у данного нанимателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; в третьих — работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях, работникам предпенсионного возраста и др.

В коллективных договорах часто устанавливается очередность обстоятельств, дающих право на предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности, то есть предусматривается, что в первую очередь учитываются одни обстоятельства, во вторую — другие и т.д.

**Если вы уволены** по сокращению штатов

с нарушением трудового законодательства,

 **Вы можете** обратиться в службы помощи:

*Саратовская государственная инспекция труда*

*Профсоюзный комитет ЦДТ*

*Саратовская областная прокуратура*

*Обращение*

*в суд*

*Уполномоченный по правам человека*

*Саратовский*

*обком профсоюза работников народного образования*

*Управление образования администрации Балашовского муниципального района*

*Прокуратура*

*г. Балашова*

**Порядок действий работодателя**

**В случае**

**и ППО Центр «Созвездие»**

**при сокращении численности или штата работников.**

**Если профком выразил своё несогласие с предлагаемым решением администрации, то профком в течение 3-х дней ведёт переговоры с работодателем, консультируется и оформляет протокол по итогам дополнительных переговоров.**

**ПК, получив документы, в течение 7 рабочих дней рассматривает и направляет работодателю своё *мотивированное мнение***

**в письменной форме.**

**Проект приказа, копии документов, являющихся основанием указанного решения**

**В Профком**

**Работодатель направляет**

**Работодателю**

**Завершая занятие профсоюзного кружка,**

**предлагаю всем участникам кружка решить**

**чайнворд «ПРОФСОЮЗНЫЙ»:**

 **ВОПРОС ОТВЕТ**

|  |  |
| --- | --- |
| 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. Именно это может сделать член профсоюза из подручного материала для оформления цветочной клумбы, вовремя экологического субботника. | 14. ЯРУС |
| 15. Жестокий начальник, администратор-самодур. | 15. САТРАП |
| 16. Участник разрешения трудовых споров на одном из этапов. | 16. ПОСРЕДНИК |
| 17. Его осуществляют профсоюзы по вопросу соблюдения трудового законодательства.  | 17. КОНТРОЛЬ |
| 18. Любимое место отдыха членов профсоюза | 18.ЛЕС |
| 19. Намеренный срыв работы. | 19. САБОТАЖ |
| 20. Устройство на окнах с целью соблюдения светового режима в помещении. | 20. ЖАЛЮЗИ |
| 21. Мирное, безмятежное существование при слабой работе профсоюза. | 21. ИДИЛЛИЯ |
| 22. Британская и американская единица измерения расстояния между колоннами в шествии на демонстрации. | 22.ЯРД |
| 23. Папка с документами по профсоюзным делам. | 23. ДОСЬЕ |

**чайнворд «ПРОФСОЮЗНЫЙ»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 |  | 56  | 67 |  | 2 |  |  |  |  |  |  | 03 |  |  | 99 |  |  |  | 94 |
|  |  |  |  | 6 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 05 |  |  |  |
|  | 7 |  |  |  |  |  | 8 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 9 |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 12 |  |  |  |  | 11 |  |  |  | 10 |  |  |
|  | 13 |  |  |  |  | 14 |  |  | 15 |  |  |  |  | 16 |  |  |  | 77 |  |
| «Информирован - значит вооружен!» | 18 |  |  |  |  |  | 17 |  |  |
|  |  |  |  | 20 |  |  |  |  |  | 19 |  |
| 21 |  |  |  |  | 22 |  | 23 |  |  |  |  |