

СЕМИНАР-ПРАКТИКУМ
«ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ТРУДОВОЙ КОДЕКС
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Федорова Зарида Андреевна,
методист МБУДО ИТЦ «Кэскил» г.Виллюйска

Цель: Развитие знаний трудового законодательства у педагогов дополнительного образования

Участники: Педагоги дополнительного образования

Регламент: 1 час

Форма проведения: семинар – практикум

Обеспечение: мультимедийный проектор, ноутбук, презентация, трудовой кодекс РФ.

План:

1. Вводная часть
2. Основная часть
3. Заключительная часть

Ход проведения мероприятия

1. Вводная часть:

Методист: Знание Трудового Кодекса – насущная необходимость любого человека, независимо от его положения и занимаемой должности. Знание трудового кодекса поможет работнику грамотно отстоять свои права и интересы, а работодателю - корректно составить трудовой договор.

Трудовой кодекс РФ – это свод законов, регулирующих трудовые отношения между работодателем и работником. Трудовой кодекс обязателен для соблюдения на всей территории РФ. Нормы трудового кодекса РФ распространяются равным образом как на служащих государственных и муниципальных учреждений, так и на сотрудников коммерческих структур.

Действующий трудовой кодекс РФ был принят 21 декабря 2001 года, подписан Президентом РФ 30 декабря 2001 года и вступил в силу 1 февраля 2002 года.

Трудовой кодекс РФ включает 6 частей. Трудовой кодекс охватывает все уровни взаимодействия работника и работодателя. В Трудовом кодексе четко прописаны права и обязанности участников трудового взаимодействия: работодателя и работника.

Трудовой кодекс Российской Федерации — кодифицированный законодательный акт (кодекс) о труде, Федеральный закон № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года. Введён в действие с 1 февраля 2002 года вместо действующего до него Кодекса законов о труде РСФСР (КЗОТ РСФСР) от 1971 года. Кодекс определяет трудовые отношения

между работниками и работодателями и имеет приоритетное значение перед другими принятыми федеральными законами, связанными с трудовыми отношениями, с Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ и др.

Трудовой кодекс РФ, в частности, устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнерства. Закрепляются правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров. Отдельные главы посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан (несовершеннолетних, педагогов, тренеров и спортсменов, надомников, вахтовиков и др.).

2. Основная часть:

Применение ситуаций. На вопросы методиста педагоги отвечают с помощью трудового кодекса РФ.

Вопросы:

1. Почему отдыхаем 8 марта, а 1 июня нет?
2. Из чего состоит ежегодный основной оплачиваемый отпуск?
3. В каких случаях можно взять отпуск без сохранения заработной платы?
4. Увольнение. Что это такое?
5. При каких обстоятельствах может уволить работодатель?
6. Что такое дисциплина труда?
7. Разрешение конфликтных ситуаций.
8. Отпуск по уходу за ребенком.
3. Заключительная часть. Подведение итогов.
4. Рефлексия. Попытка отразить каждого педагога со своим «Я»: что я думал?,

что чувствовал?, что приобрел?, что меня удивило?, что я понял и как оценил свою деятельность? Рефлексия может быть проведена в форме диалога между методистом и педагогами о семинаре-практикуме.

Методические рекомендации по проведению

1. Имитация реальной ситуации, наличие игровых ролей и назначение на них участников игры (чаще всего разыгрываются роли: работника и работодателя);
2. Реальное различие интересов, мнений, точек зрения самих участников;
3. Соблюдение игровых правил и условий;
4. Наличие общественной оценки результата игровой деятельности.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс РФ по состоянию на 1 февраля 2016 года.