Частное профессиональное образовательное учреждение

Тюменского областного союза потребительских обществ

«Тюменский колледж экономики, управления и права»

(ЧПОУ ТОСПО «Тюменский колледж экономики, управления и права»)

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Методическая разработка

открытого занятия

Тюмень 2014

 Методическая разработка открытого учебного занятия предназначена для студентов очного отделения специальности 030912 Право и организация социального обеспечения, а также будет представлять интерес для преподавателей и студентов иных специальностей, изучающих дисциплины «Право» и «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания цикловой комиссии дисциплин управления и права

№ \_2\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2014

Председатель цикловой комиссии О.А. Божко

Автор-составитель: Сарпова О.А. – преподаватель права высшей квалификационной

категории ЧПОУ ТОСПО «Тюменский колледж экономики, управления и права»

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

 Открытое учебное занятие по теме «Трудовой договор и порядок его заключения» в рамках дисциплины «Трудовое право» является практическим и предполагает совместную деятельность по изучению и применению норм трудового права при заключении трудового договора.

Дисциплина Трудовое право относится к профессиональному циклу и изучается на 3 курсе, когда студенты уже имеют определенный уровень специальной подготовки. Согласно календарно-тематическому плану изучению данной темы отводится 4 часа.

 В ходе занятия предполагается активное применение деятельностного метода обучения, проявляющегося в составлении и оформлении трудового договора, анализе его положений, решении практических ситуаций.

 Совместная деятельность преподавателя и студентов направлена на формирование следующих общих компетенций, регламентированных ФГОС по специальности 030912 Право и организация социального обеспечения:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

ОК 12. Соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.

 Данное практическое занятие способствует развитию умений (из ФГОС по специальности 030912 Право и организация социального обеспечения, дисциплина «Трудовое право»):

* применять на практике нормы трудового законодательства;
* анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
* анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;

получению знаний:

* нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
* содержание российского трудового права;
* права и обязанности работников и работодателей;
* порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров.

Поэтому в рамках формирования указанных компетенций и развития практических умений и навыков структура занятия предполагает создание настроя на познавательную деятельность в решении поставленных задач и включает следующие этапы:

* организационный этап;
* этап актуализации субъектного опыта студентов;
* этап изучения новых знаний и способов деятельности;
* этап первичной проверки понимания изученного;
* этап закрепления и применения изученного;
* этап контроля и самоконтроля;
* этап коррекции;
* этап информации о домашнем задании;
* этап подведения итогов занятия.

В ходе занятия создаются условия для выдвижения версий и идей как в малых группах, так и в общей групповой деятельности. Это способствует выполнению социально значимых ролей в соответствии с позициями и ролями других участников взаимодействия.

 На учебном занятии предполагается использование видеопроектора и Трудового кодекса РФ.

**Открытое учебное занятие**

**по дисциплине**

**«Трудовое право»**

**Тема: «Трудовой договор и порядок его заключения»**

**Тип занятия**: изучение и закрепление нового материала

**Вид занятия**: решение практических ситуаций

**Форма обучения**: групповая

**Цель:** совершенствовать навыки анализа теоретического содержания нормативно-правовых актов и их практического применения при составлении правовых документов и разрешении практических ситуаций.

**Задачи:**

**образовательные**: организовать изучение содержания трудового договора, порядка его заключения; сформировать навыки решения практических ситуаций с использованием нормативных актов;

**развивающая**: развивать умения использовать теоретические знания, применяя нормативные акты для составления и анализа правовых документов, решения практических ситуаций; использовать информационные технологии для поиска информации;

**воспитательные**: развивать познавательный интерес; формировать активную жизненную позицию;

**Междисциплинарные связи**: документационное обеспечение управления, русский язык и культура речи, информационные технологии.

**Квалификационные требования:**

**Студент должен уметь**:

* применять на практике нормы трудового законодательства;
* анализировать условия трудового договора;
* разрешать практические ситуации по дисциплине «Трудовое право», руководствуясь Трудовым кодексом РФ.

**Студент должен знать**:

* нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
* понятие и содержание трудового договора;
* возраст, с которого можно заключать трудовой договор;
* документы, требуемые при заключении трудового договора;
* установление испытательного срока и его последствия;
* порядок заключения трудовых договоров.

**Методическое обеспечение:** видеопроектор, Трудовой кодекс РФ.

**ХОД ЗАНЯТИЯ**

**1. Организационный этап**

– Добрый день, уважаемые студенты! Как много в такой день можно сделать, хорошо поработать! А работать лучше всего, когда Вы знаете, что у вас надлежаще оформлены трудовые отношения. Каждому из Вас предстоит найти достойную работу с хорошей заработной платой. Вы знаете как должно быть оформлено Ваше трудоустройство?

**2. Этап актуализации субъектного опыта студентов**

 Формулирование темы и цели занятия студентами осуществляется после краткой вводной проблемной ситуации и ознакомления с компетенциями.

Ситуация: Гражданин А. получил предложение поработать в ООО «Альфа» с зарплатой около 20.000 рублей в месяц, но первое время его оформлять на работу не будут. А. отработал один месяц, а зарплату получил 5.000 рублей. Когда он пошел к директору жаловаться, тот заявил, что А. вообще не подходит для работы и не выполнял и половины того, что должен был по мнению руководства. Каковы правовые последствия?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Умения по дисциплине ТП | Умения, входящие в состав профессиональной компетенции  | Профессиональная компетенция по ФГОС |
| применять на практике нормы трудового законодательства | нахождение и применение нормативных правовых актов федерального, регионального и муниципального уровней | ПК 1.1. Анализировать действующее законодательство в области пенсионного обеспечения назначения пособий, компенсаций, предоставления услуг и мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите, с использованием информационных справочно-правовых систем |

Студентам раздается информационно-оценочная карта (Приложение 1), куда после завершения каждой части практической работы они себе ставят оценки по предложенным критериям.

**3. Этап изучения нового материала и способов деятельности** включает практическую работу, состоящую из 3-х частей.

3.1. Первая часть: Анализ понятия трудового договора.

Сегодня на занятии чаще всего звучало сочетание «трудовой договор». Для качественной дальнейшей работы мы должны четко определиться с этим понятием. Ст. 56 Трудового кодекса РФ дает четкое определение трудового договора. У Вас на столах имеется печатное издание Трудового кодекса РФ, но Вы знаете, что можно воспользоваться и СПС «Консультант Плюс».

Для усвоения и запоминания понятия можно его структурировать. Попробуйте разделить понятие, изложенное в Трудовом кодексе РФ, на части, а затем систематизируйте и их.

Студенты предлагают свои варианты, выходя и изображая их на доске. Мы обсуждаем их и оставляем наиболее удачный.

Данная часть в ходе и итоге обсуждения предполагает прохождение таких этапов, как:

* этап первичной проверки понимания изученного;
* этап закрепления изученного;
* этап обобщения и систематизации;
* этап контроля и самоконтроля;
* этап коррекции.

Например, это можно оформить так:

После завершения первой части студенты соотносят итоговый вариант схемы со своей работой и вносят соответствующую оценку в информационно-оценочную карту.

3.2. Вторая часть: анализ условий трудового договора (Приложение 2) на основе ст. 57 Трудового кодекса РФ.

Студенты самостоятельно прочитывают ст. 57 Трудового кодекса РФ. Трудовой договор (текст напечатан на вертикальной половине листа) лежит на каждом столе. Работа осуществляется в парах (по партам). Студенты соотносят каждое условие трудового договора со ст. 57 Трудового кодекса РФ и на свободной половине листа вносят изменения и дополнения. На выполнение задания дается определенное время, после чего на доске студенты отражают результат своей работы. С каждой парты «делегат» подходит к доске и вносит необходимые поправки, проговаривая текст соответствующей части статьи и объясняя свое решение.

Данная часть в ходе и итоге обсуждения предполагает прохождение таких этапов, как:

* этап первичной проверки понимания изученного;
* этап закрепления изученного;
* этап обобщения и систематизации;
* этап контроля и самоконтроля;
* этап коррекции.

После завершения второй части практической работы студенты вносят соответствующую оценку в информационно-оценочную карту, исходя из указанных в ней критериев.

3.3. Третья часть: изучение порядка заключения трудового договора в ходе решения практических ситуаций (Приложение 3).

Студенты прочитывают главы 10-11 Трудового кодекса РФ. Обсуждаем непонятные обороты, положения. Далее студенты в группах по 3 - 4 человека (объединяются 2 соседние парты) решают свою практическую ситуацию, пытаясь применить новые знания, полученные из нормативно-правового акта.

Ситуации подбираются с учетом рассмотрения всех ключевых моментов при заключении трудового договора и соответственно статей Трудового кодекса РФ.

В малой группе формируется и записывается совместное решение, выбирается представитель группы, который будет докладывать на всю аудиторию. Потом следует выступление представителей каждой группы (рассматриваемая ситуация отображается на доске) и обсуждение решений.

Данная часть в ходе и итоге обсуждения предполагает прохождение таких этапов, как:

* этап первичной проверки понимания изученного;
* этап закрепления изученного;
* этап обобщения и систематизации;
* этап контроля и самоконтроля;
* этап коррекции.

После завершения третьей части практической работы студенты снова вносят соответствующую оценку в информационно-оценочную карту, исходя из указанных в ней критериев.

**4. Этап информации о домашнем задании**:

Для хорошего усвоения и запоминания материала необходимо повторить гл. 10-11 ТК РФ, Учебник «Трудовое право» стр. Кроме того, следует

* ознакомиться и проанализировать трудовые договоры родителей, друзей;
* собрать информацию о возможных проблемных ситуациях при устройстве на работу у родственников и знакомых,
* попытаться разрешить указанные ситуации.

**5. Подведение итогов занятия**

5.1. Представители, выступавшие от группы, оглашают результаты самооценки участников своей группы, исходя из данных информационно-оценочной карты. Другие студенты могут эти оценки поправить.

5.2. Студентам предоставляется возможность высказаться о:

* затруднениях, возникших в ходе занятия,
* информации, на которую они обратили особое внимание,
* том, где в ближайшее время они смогут использовать свои знания.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Содержание части практической работы | Результат работы | Критерии оценки |
| 1 | Анализ понятия трудового договора | Схема понятия | «5» - полностью соответствует итоговому варианту (эталону);«4» - незначительные ошибки в логике построения схемы«3» - существенные ошибки в формулировании |
| 2 | Анализ условий трудового договора | Трудовой договор, соответствующий Трудовому кодексу РФ | «5» - недостает 1-2 внесенных поправок«4» - недостает 3-5 внесенных поправок«3» - 6 и менее внесенных поправок |
| 3 | Изучение порядка заключения трудового договора в ходе решения практических ситуаций | Решение ситуации | «5» - правильное решение практической ситуации, аккуратное, последовательное и грамотное оформление ответа, знание нормативных документов, умение увязать теоретический и практический материал;«4» - правильное решение практической ситуации, умение использовать нормативные документы, незначительные ошибки в логике построения ответа, излишне краткие выводы;«3» - неполное решение ситуации, существенные ошибки в формулировании ответов, недостаточное умение в использовании нормативных документов. |

Приложение 1

Приложение 2

 [ДОГОВОР](http://blanker.ru/)

1. ООО «Альфа», в лице Ильина А.А., именуемое в дальнейшем «Работодатель», и гражданин Савицкий И.И., именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор о нижеследующем:

2. Работник принимается на работу юристом в отдел.

3. Договор является договором по основной работе

4. Вид договора - на определенный срок 2 года

5. Срок действия договора.

Начало работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Окончание работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Срок испытания 4 месяца.

7. Работник должен выполнять обязанности согласно должностной инструкции

8. Работодатель обязан организовать труд работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности, своевременно выплачивать обусловленную договором заработную плату.

9. Обязанность работодателя по обеспечению условий труда на рабочем месте с указанием достоверных характеристик, предоставляемых компенсации и льгот работнику за тяжелые, особо тяжелые работы и работы с вредными, особо вредными или опасными условиями труда.

10. Особенности режима рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
11. Работнику устанавливаются должностной оклад и надбавки (доплаты и другие выплаты) согласно штатному расписанию.

12. Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск согласно Трудовому кодексу РФ.

13. Другие условия договора, связанные со спецификой труда устанавливаются специальными приложениями к настоящему трудовому договору.

Работодатель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись)

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 г.

Работник: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись)

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 г.

Приложение 3

Задача 1.

Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу так и не издан, а директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается.

Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении с ними трудового договора?

Задача 2.

При ознакомлении с приказом о приеме на работу Сидорецкий обнаружил в приказе формулировку о приеме его на работу с трехмесячным испытательным сроком. Однако в подписанном им трудовом договоре такого положения не было.

Законно ли установление испытательного срока?

Задача 3.

Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансиях инженеров в проектно-конструкторском бюро, пришел в отдел кадров на беседу. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора.

Проанализируйте законность и обоснованность доводов сотрудника отдела кадров.