Министерство образования Нижегородской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

«Семеновский индустриально-художественный техникум»

**Методическая разработка**

**занятия по теме:**

**«Понятие, значение и содержание трудового договора»**

**учебная дисциплина «Трудовое право»**

**специальность 030912 Право и организация социального обеспечения**

**2015**

Одобрено

цикловой комиссией дисциплин Утверждаю:

профессионального цикла (социально- Зам. директора по методической

экономический и гуманитарный профиль) работе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_2015г. О.А.Байдакова

Председатель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015г.

Е.В.Казакова

Автор-составитель: преподаватель правовых дисциплин Замышляева Н.И.

Рецензент: преподаватель правовых дисциплин Рогожина А.П.

Аннотация

Данный урок предполагает уяснение знаний по теме «Понятие, значение и содержание трудового договора» для применения в профессиональной деятельности студентами второго курса специальности 030912 Право и организация социального обеспечения. Урок проводиться с использованием технологии развития критического мышления с элементами опережающего метода обучения. Содержание урока включает в себя понятие, отличающие признаки, содержание и сроки трудового договора, а также дополнительную информацию по структуре трудового договора

Методическая разработка составлена в соответствии с рабочей программой и предназначена для начинающих преподавателей.

**Содержание**

1. Введение
2. План занятия
3. Ход занятия
4. Рефлексия
5. Приложения:
6. презентация
7. таблица « З – Х –У»
8. методика составления кластера
9. материалы для чтения

5) методика составления синквейна

6) трудовой договор

7) высказывания великих людей о труде

**Введение**

Всякую познавательную реакцию человека – воспитание, представление, запоминание, мышление и рассуждение – должно рассматривать как попытку приблизиться к смыслу. Новые данные могут быть усвоены лишь на основе установления активных связей с другими данными.

Студенты способны научиться мыслить критически, относиться к собственному обучению активно и осознанно и работать сообща с товарищами с помощью применения способов и приемов развития критического мышления. На данном роке мы будем использовать развитие критического мышления через чтение и письмо.

Для успешных занятий с применением методов и приемов развития критического мышления, основанным на работе с текстом, следует обязательно придерживаться базовой модели структуры урока.

Вызов – Осмысление содержания – Размышление.

На стадии Вызов преподаватель должен активизировать уже имеющиеся знания и пробудить их любопытство. На стадии Осмысление содержания преподаватель читает лекцию и приглашает студентов работать с текстом, слушать и думать о смысле прочитанного. На стадии Размышление помочь им обсудить то, что они узнали из собственного опыта и из текста.

Классная работа предполагает активное участие студентов и их собственное творчество. Они научаться лучше понимать предмет обсуждения, эффективнее работать в группе, мыслить на более высоком уровне. Уроки РКМЧП выигрывают в сравнении с обычными уроками, потому что цель преподавателя на уроке не передать фактические знания, а мотивировать, организовать, помочь. Актуальность исследуемой проблемы состоит в том, что конституционное право на труд российских граждан реализуется с помощью трудового договора.

С переходом Российской Федерации к рыночным отношениям экономические преобразования привели к существенным изменениям в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством. Трудовое законодательство – единственная отрасль законодательства, которая способна воздействовать на основную производительную силу - людей, являющихся носителями рабочей силы, но и защищать их в процессе трудовой деятельности от безработицы.

Каждому обучающемуся не зависимо от того, какую профессию он получает, необходимо знать основы трудового законодательства. Потому что с трудовым правом приходится иметь дело всем и работодателям, и должностным лицам из администрации, работникам кадровых и юридических служб, правоохранительных органов, менеджерам, представителям среднего и малого бизнеса, рабочим и служащим.

Трудовой договор в российском праве является одним из центральных институтов трудового права, нормы которого регулируют прием граждан на работу, переводы на другую работу и увольнение с работы. Трудовой договор представляет собой организационно-правовую форму обеспечения народного хозяйства кадрами, тем самым с его помощью создается трудовой коллектив, который выполняет все производственные и социальные задачи данной организации.

Основным институтом трудового права является трудовой договор. В условиях рыночной экономики неизбежно изменились функции государства в сфере регулирования труда. Государство законодательно установило минимально необходимый уровень защиты трудовых прав субъектов трудовых отношений и осуществляет надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Но как показывает практика, некоторые вопросы остаются нерешенными и по сей день, что приводит к нарушению прав и законных интересов граждан, а также создают препятствие на пути развития правового государства и нормального функционирования трудовой сферы жизнедеятельности общества. Проблемы в сфере трудовых отношений и определяют актуальность темы

Необходимо чтобы студенты знали все условия, составляющие его содержание, признаки, отличающие его от гражданско-правовых договоров и сроки, на которые он может заключаться.

**План занятия № 20**

**Дисциплина** - Трудовое право

**Тема: Понятие, значение и содержание трудового договора**

**Вид занятия**: Развитие критического мышления через чтение и письмо.

**Тип занятия**: изучение нового материала

Основные приемы и методы занятия: «корзина идей», «З-Х-У», «составление кластера».

**Цели:**

Обучающие: (образовательные):

- определение основных понятий по теме и отражение связи между ними;

- систематизирование знаний студентов в области содержания трудового договора и его значения для реализации гражданами права на труд;

- уяснение важности применения разных сроков трудового договора;

- содействие формированию профессиональной компетентности в сфере применения трудового законодательства.

Развивающие:

- развитие навыков выделения главной мысли:

- формирование навыков работы со справочно-правовой системой Консультант плюс;

- развитие умений ориентироваться в тексте;

- развитие внимания и памяти, развитие логического мышления;

- формирование способности работы в микрогруппах, умение общаться, оказывать помощь друг другу.

Воспитательные:

- воспитание взаимоуважения и ответственного отношения к работе в группе;

- осознание важности правильного определения структуры и содержания трудового договора;

- воспитание чувства нетерпимости к нарушителям правил поведения в сфере действия рынка труда

- создание благоприятной психологической атмосферы, формирование личностных качеств (объективности, честности, аккуратности )

Межпредметные связи:

Обеспечивающие: теория государства и права; русский язык и культура речи.

Обеспечиваемые:, гражданско-процессуальное право.

Задачи занятия:

- студент должен знать все признаки трудового договора, структуру и содержание трудового договора, а также отличительные черты трудового договора от гражданско-правовых договоров;

- студент должен уметь обобщать и систематизировать информацию, ставить и разрешать проблемы;

- устанавливать причины нарушения трудового законодательства при составлении трудового договора.

Средства:

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации с изменениями и дополнениями на 01 марта 2015 года
3. ФКЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации» от 26.02.1997г.
4. ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации» от 04.04.2005г.
5. Трудовое право Российской Федерации: учебник для бакалавров / В.Л.Гейхман, И.К.Дмитриева, - 2-е изд.,пераб – Москва:; РГ-Пресс, 2014
6. Ключевые понятия
7. Компьютеры
8. Интерактивная доска
9. Мультимедийный проектор
10. Ноутбук
11. СПС Консультант плюс
12. Раздаточный материал:

-текст лекции

-ТК РФ

- методика составления кластера

- методика составления синквейна

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы занятия | Время | | | Деятельность преподавателя | Деятельность студента |
| I. Организационно-мотивационный этап | | | | | |
| 1. Организаци-онный момент: упражнение по закреплению памяти | 3 мин. | | | Приветствие студентов, проверка готовности к занятию, разделение группы на  пары, демонстрация слайда | Приветствуют преподавателя, распределяются на пары, выполняют упражнение. |
| 2. Повторение пройденного материала | 5 мин. | | | Вступительное слово преподавателя, выдача задания, демонстрация слайда с понятиями. | Слушают преподавателя, выполняют задание – дают определения.. |
| II этап Вызов | | | | | |
| Мотивация  «корзина идей» | | 10 мин. | | Демонстрирует слайд с понятиями, контролирует работу студентов, фиксирует результаты. | Выполняют задание, группируют понятия, определяют тему занятия |
| 2. Задание : обсудить группировку понятий в парах | | 3 мин. | | Показывает слайд, выдает задание и методически направляет студентов | Обсуждают определения в парах |
| 3. Обсуждение группировки определений в аудитории | | 3 мин. | | Пишет на доске группы понятий | Называют группы понятий |
| III этап Осмысление | | | | | |
| 1.Составление в тетради таблицы «**Знаю – Хочу узнать – Узнал»** | | 7 минут | | Разъясняет правила выполнения задания, контролирует работу студентов | Слушают преподавателя, заполняют таблицу в колонках знаю и хочу узнать |
| 2. Понятие, значение и содержание трудового договора | | 36 мин. | | Выдает задание, контролирует работу, оказывает методическое содействие. | Слушают, работают с ТК РФ, текстом, заполняют таблицу З-Х-У |
| IV этап Размышление | | | | | |
| 1. Обсуждение ответов на вопросы и проверка установленной группировки понятий и заполненной таблицы. | | | 7 мин. | Организует обсуждение, методически направляет студентов, демонстрирует слайды | Обсуждают ответы, проверяют ответы, делают сравнение, отвечают на вопросы, |
| 2. Составление кластера по изученному материалу | | | 6 мин. | Объясняет методику составления, методически направляет студентов, | Слушают преподавателя, составляют кластер, отвечают на вопросы. |
| 3. Составление синвейна по теме Понятие, значение и содержание трудового договора | | | 5 мин. | Показывает методику составления синквейна. Направляет работу студентов. | Работают в группе |
| 4. Подведение итогов занятия. | | | 3 мин. | Подводит итоги | Слушают |
| Домашнее задание:  Составить кроссворд по теме «Правовое регулирование вопросов занятости и трудоустройства населения» | | | 2 мин. | Выдает задание | Слушают, записывают |

**Ход занятия:**

Преподаватель: Здравствуйте уважаемые студенты. Сегодня мы проводим занятие по трудовому праву о реализации каждым гражданином своего права на труд. Мы продолжим с вами внедрение технологии развития критического мышления и используем еще два приема – это «Знаю – хочу узнать - узнал» и «Кластер».

Целями нашего занятия являются:

1. Определение основных понятий по теме и отражение связей между ними.
2. Мотивация будущих юристов на знание сроков и содержания трудового договора для применения в профессиональной деятельности.
3. Формирование у молодых людей активной гражданской позиции в отношении сокращения нарушений при заключении трудовых договоров.

Задача нашего занятия в том, чтобы уяснить все признаки трудового договора, его структуру и содержание. В жизни каждого человека выбор рода занятий, места работы, характера труда – серьезный и ответственный шаг. От того, какую работу ты выберешь, будет зависеть рост благосостояния твой и твоей семьи, возможности реализации твоих интересов, перспективы творческого роста, новые дружеские и деловые контакты.

В отношении к труду проявляется сущность человека, его нравственные позиции. Трудолюбие признано народом одним из самых ценных моральных качеств людей. Отношение к труду лучше многих слов говорит о человеке и обществе.

Для достижения целей нашего занятия, мы будем с вами работать сообща. Китайский мыслитель Ми Цзы сказал, что: «Учитель и ученик растут вместе: обучение наполовину учение». Для эффективной работы вы распределяетесь на пары и в необходимые моменты будете работать сообща.

Для проверки готовности к работе на занятии мы проведем с вами упражнение по закреплению памяти (демонстрирует слайд).Преподаватель предлагает студентам воспроизвести в той же последовательности ряды чисел и продолжить каждый ряд на три числа. Время для работы три минуты.(закрывает слайд)

Преподаватель: Работа завершена и мы проверяем сами себя на каком уровне готовности к запоминанию находимся. Начинаем работать.

Проводим проверку ваших знаний по основным понятиям трудового права. На слайде даны юридические термины и вы должны дать их определение. ( демонстрирует слайд)

Преподаватель: Ваше время для ответов закончилось. Прошу вас дать определения каждому термину, чтобы начать изучение нового материала.

Вам будут даны 22 понятия, которые вы сгруппируете по определенным связям в несколько групп. Когда вы их объедините мы будем знать нашу тему урока. При выполнении задания вам помогут знания учебной дисциплины «Теория государства и права»(демонстрирует слайд).

Студенты группируют данные понятия самостоятельно и по истечении времени проходит взаимопроверка в парах.

Преподаватель рисует на доске значок корзины, в которой условно будет собрано все то , что студенты вместе знают от изучаемой теме. Студенты называют свои группы понятий, а преподаватель записывает их на доске. После обсуждения группировки понятий студенты называют тему занятия. Они правильно определяют, что это трудовой договор и его содержание.

Преподаватель: для перехода к изучению новой темы мы с вами заполним таблицу «З – Х – У». (Приложение 2) Каждый студент должен заполнить две графы **знаю и хочу узнать**. ( студенты работают, заполняя таблицу) , Это необходимо сделать до знакомства с текстом. В колонку «Знаю» вносится известная информация по изучаемой теме, а в колонку «Хочу узнать» необходимо внести свои спорные мысли и вопросы, возникшие в ходе обсуждения темы занятия.

Время для заполнения таблицы истекло и мы переходим к работе с текстом и нормативными документами. В ходе работы вы заполняете третью колонку и составляете краткий конспект материала, выделяя существенные моменты по понятиям. Желательно излагать сведения, понятия, признаки, элементы своими словами.

Студенты работают с материалом (Приложение 4), Трудовым кодексом Российской Федарации, заполняя по ходу работы третью колонку и отвечая на свои вопросы.

Преподаватель: Вы закончили работу с текстом, заполнили таблицу и необходимо обсудить ответы на поставленные вопросы и проверить установленные вами группировки вопросов, находящиеся в «корзине идей».Первоначально проводим проверку по слайдам, которые я продемонстрирую на ваше внимание (демонстрирует слайды ).

Для более глубокого усвоения материала мы проведем с вами структурирование всех понятий и построим кластер. (Приложение 3) Составление кластера заключается в выделении смысловых единиц текста и графическом оформлении их в определенном порядке в виде «грозди». Ваши мысли уже располагаются в определенном порядке.

( Студенты составляют кластер, преподаватель рисует на доске и оказывает методическую помошь)

Преподаватель: Для закрепления полученных знаний попробуйте составить синквейн со словами на ваш выбор: договор, срок. содержание, условия. работник, работодатель, соглашение. Как это делать посмотрите в приложении 5.

Каждая пара составляет свой синквейн.

( Студенты работают, преподаватель составляет свой синквейн и записывает на доске).

Условия

Обязательные, дополнительные

Предлагаются, оговариваются, записываются

Необходимый элемент соглащения

Содержание

**Итоги занятия:**

Преподаватель: Таким образом, каждый гражданин России имеет право на труд. Это значит, что вы можете свободно выбирать профессию, место работы.

В трудовых правоотношениях все равны: и работник, и работодатель. Закон регулирует их поведение и защищает права работников. Если гражданин считает, что права нарушены, можно обратиться в суд за их защитой.

Значение трудового договора состоит из производствен­ного, социального и правового содержания.

Производственное значение состоит в том, что он является основной формой привлечения, распределения, перераспре­деления, закрепления и рационального использования рабо­чей силы, трудовых ресурсов страны. Он закрепляет работ­ников за определенными предприятиями, территориями стра­ны, отраслями народного хозяйства.

*Социальное значение* трудового договора состоит в том, что путем его заключения реализуются обеспечение занятости и свобода труда.

*Правовое значение* трудового договора состоит в том, что он является основанием возникновения и действия во време­ни трудового правоотношения работника. Хотя трудовой до­говор и трудовые правоотношения — взаимосвязанные пра­вовые категории, но их надо различать: трудовой договор — это соглашение, а трудовое правоотношение — это возника­ющая по данному соглашению юридическая связь работника и работодателя.

С заключением трудового договора на его стороны распро­страняются трудовые права и обязанности, предусмотренные другими институтами трудового права (по ограничению ра­бочего времени, отпускам, по оплате, охране труда и т.д.). Таким образом, трудовой договор является основанием рас­пространения на работника общего и специального трудового законодательства. Трудовой договор — это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в об­щей кооперации труда и не может это делать через другое лицо.

Благодарю всех студентов за активное участие и оцениваю вашу работу на отлично.

Домашнее задание: составить конспект по теме «Участники производства по делам об административных правонарушениях»

4.2. Рефлексия студентов:

Анисимов Сергей: урок мне очень понравился. Я уяснил все признаки трудового договора и осознал его значимость в современных трудовых отношениях.

Боярская Наталья: я поняла, что у нас в стране еще часто нарушаются условия трудового договора из-за правовой безграмотности работников в сфере регулирования трудовых отношений.

Ершова Светлана: Я уяснила для себя необходимость обязательного заключения трудового договора в письменной форме.

Мурашко Вячеслав: Мне было очень интересно все узнать о структуре и содержании трудового договора и чем он отличается от служебного контракта.

Орлов Александр: Мне очень понравилось то, что вся группа активно приняла участие в работе и никто не остался в стороне.

Мольков Роман: Я впервые понял, что необходимо правильно составить трудовой договор, чтобы обеспечить свою безопасность.

Белов Антон: Было очень четко все продумано и урок прошел целенаправленно. И мне особенно, как члену родительского комитета школы был интересен механизм работы.

Макаров Игорь: мне очень понравилась работать коллективно, так как всегда можно получить поддержку и помощь преподавателя.

Погодин Сергей: мне нравиться, когда мы работаем в парах, потому что новое лучше усваивается, нравится писать синквейны.

Песков Алексей: мне трудно работать с таблицей ЗХУ, потому что сложно записать свою мысль и не получается подобрать слова для синквейна.

**Заключение**

В современном мире актуальным является афоризм: «Продай себя с выгодой на рынке или продай свою квалификацию». Поэтому одним из важных направлений российского профессионального образования - подготовка высококвалифицированных специалистов, способных к самообразованию и профессиональному росту.

Общество требует выпускников среднего профессионального образования, обладающих нестандартным мышлением, способных предвидеть изменения и готовых внедрять новые технологии в социальную сферу общества.

Для выполнения поставленных целей и решения задач необходимо применять современные актуальные методы обучения.

Данная разработка занятия предполагает реализацию педагогических идей через технологию развития критического мышления, с опережающими элементами обучения, групповое взаимодействие студентов и преподавателя.

**Приложение 1**

( презентация по теме урока)

**Приложение 2**

Прием “Знаю – хочу узнать – узнал” - это работа с таблицей. При изучении темы на стадии вызова учащимся можно предложить разбиться на пары, посовещаться и заполнить 1 графу таблицы (это могут быть какие-то ассоциации, конкретные исторические сведения, предположения). После обсуждения полученных результатов студенты сами формулируют цели урока: что я хочу узнать? Для устранения пробелов в собственных знаниях и заполняют 2 графу. После изучения темы соотносят полученную информацию с той, что была у них в начале урока.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Знаю (вызов) | Хочу узнать (вызов) | Узнал (реализация смысла или рефлексия) |
| Работа в паре: что я знаю о теме урока? | Формулирование целей | Соотношение старой и новой информации |

**Приложение 5**

**Методика составления синквейна**

Синквейн – белый стих из пяти строк

Происходит от французского слова «cing» – пять. Это стихотворение, состоящее из пяти строк. Используется как способ синтеза материала. Лаконичность формы развивает способность резюмировать информацию, излагать мысль в нескольких значимых словах, емких и кратких выражениях.

Правила написания синквейна:

1. (первая строка – тема стихотворения, выраженная ОДНИМ словом, обычно именем существительным);

2. (вторая строка – описание темы в ДВУХ словах, как правило, именами прилагательными);

3. (третья строка – описание действия в рамках этой темы ТРЕМЯ словами, обычно глаголами);

4. (четвертая строка – фраза из ЧЕТЫРЕХ слов, выражающая отношение автора к данной теме);

5. (пятая строка – ОДНО слово – синоним к первому, на эмоционально-образном или философско-обобщенном уровне повторяющее суть темы).

1 строка – одно существительное

2 строка – два прилагательных

3 строка – три глагола, которые отражают действие

4 строка – фраза из четырех слов, отношение к существительному

5 строка – одно слово, что он для вас?

Синквейн – пять строчек, образующих вместе небольшой рассказ

Условия

Обязательные, дополнительные

Предлагаются, оговариваются, записываются

Необходимый элемент трудового соглащения

Содержание

**Приложение 3**

**Методика составления кластера**

Это способ графической организации материала, позволяющий сделать наглядными те мыслительные процессы, которые происходят при погружении в ту или иную тему. Кластер является отражением нелинейной формы мышления. Иногда такой способ называют «наглядным мозговым штурмом».

Последовательность действий проста и логична:

1. Посередине чистого листа (классной доски) написать ключевое слово или предложение, которое является «сердцем» идеи, темы.

2. Вокруг «накидать» слова или предложения, выражающие идеи, факты, образы, подходящие для данной темы. (Модель «планеты и ее спутники»)

3. По мере записи, появившиеся слова соединяются прямыми линиями с ключевым понятием. У каждого из «спутников» в свою очередь тоже появляются «спутники», устанавливаются новые логические связи.

В итоге получается структура, которая графически отображает наши размышления, определяет информационное поле данной теме.

В работе над кластерами необходимо соблюдать следующие правила:

1. Не бояться записывать все, что приходит на ум. Дать волю воображению и интуиции.

2. Продолжать работу, пока не кончится время или идеи не иссякнут.

3. Постараться построить как можно больше связей. Не следовать по заранее определенному плану.

Система кластеров позволяет охватить избыточный объем информации. В дальнейшей работе, анализируя получившийся кластер как «поле идей», следует конкретизировать направления развития темы.

Возможны следующие варианты:

- Укрупнение или детализация смысловых блоков (по необходимости)

- Выделение нескольких ключевых аспектов, на которых будет сосредоточено внимание.

**Приложение 4**

**Глава 9. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**§ 1.** Понятие и содержание трудового договора

Легальное определение понятия трудового договора дается в ст. 56 ТК РФ. Согласно этому определению *трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалифик ации или должности) с под­чинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязу­ется предоставить такую работу и обеспечивать условия труда, предусмотренные законом и иными нормативными правовыми акта­ми о труде и соглашением сторон, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.*

Однако это определение, как, впрочем, и любое определение того или иного понятия, нельзя считать полным, адекватно выра­жающим его содержание и значение. Вот почему наука трудового права рассматривает понятие трудового договора в трех взаимо­связанных аспектах: во-первых, как форму реализации права гра­ждан на труд; во-вторых, как основание возникновения и сущест­вования во времени трудового правоотношения; в-третьих, как институт трудового права, объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу, их переводы и увольнения1. Рассмот­рим каждый из этих аспектов в отдельности.

Формирование рынка труда базируется на свободном стремле­нии граждан подыскать подходящую для себя работу и волеизъяв­лении работодателей, имеющих возможность такую работу пре­доставить. При этом граждане на рынке труда реализуют консти­туционное право на труд (ст. 37 Конституции РФ), которое в настоящее время осуществляется в следующих формах: заключе­ние трудового договора; вступление-прием в члены кооператив­ной организации или акционерного общества; поступление на го­сударственную службу; индивидуальная и частнопредпринима­тельская трудовая деятельность.

Фактическая реализация права на труд в одних случаях цели­ком определяется желанием граждан (например, при индивидуаль­ной и частнопредпринимательской деятельности), в других —зави­сит от согласия работодателя — другой стороны трудового догово­ра, в третьих — обусловливается дополнительными юридическими фактами: избранием или назначением на должность.

В настоящее время из всех форм реализации права граждан на груд трудовой договор следует признать *главной* формой, ибо именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудо­вых отношений, основанных на наемном характере труда.

Являясь основанием возникновения и существования во вре­мени трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического *регулятора.* Он призван индивидуа­лизировать трудовые правоотношения применительно к личности работника и конкретного работодателя. Именно посредством тру­дового договора осуществляется обычно включение граждани­на-работника в трудовой коллектив организации. С момента за­ключения трудового договора гражданин становится работником данной организации и на него полностью распространяется тру­довое законодательство и действие локальных правовых актов нормативного характера, принятых в этой организации.

Юридическое значение трудового договора, как отмечалось ранее, не ограничивается только установлением конкретного тру­дового правоотношения. Он служит также основанием существо­вания и развития трудового правоотношения: изменение сторона­ми условий трудового договора означает обычно переводы и пе­ремещения по работе, т. е. изменение трудовых правоотношений, а расторжение трудового договора означает прекращение трудо­вых правоотношений.

*Содержание трудового договора* в условиях рынка труда определя­ется взаимным согласием его сторон — работника и работодателя.

Естественно, что в трудовом договоре указываются его сторо­ны: фамилия, имя, отчество работника, наименование работодате­ля, сведения о представителе работодателя, другие необходимые сведения о работодателе, место и дата заключения договора.

Статья 57 ТК РФ определяет обязательные условия трудового договора. Ими являются:

место работы (с указанием обособленного структурного под­разделения);

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы);

дата начала работы (при заключении срочного договора — срок его действия и причины, послужившие основанием для это­го. Если в соответствии с Кодексом, иными федеральными зако­нами с выполнением работ по определенным должностям, специ­альностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, про­фессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки, оклада (или должностного оклада) работника, доплаты, надбавки режим работы и времени отдыха (если он в отношении дан­ного работника отличается от общих правил, установленных в ор­ганизации);

характеристики условий труда, компенсации и льготы работ­никам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;

другие условия.

Отсутствие в трудовом договоре названных выше сведений не может служить основанием признания его незаключенным или для его расторжения. Содержание трудового договора может быть дополнено сторонами либо недостающие условия оформляются приложением к уже заключенному трудовому договору и являют­ся неотъемлемой его частью.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные ус­ловия, в частности, об испытании, о неразглашении охраняемой зако­ном тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установ­ленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение ра­ботника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Примеры дополнительных условий, которые могут включаться в трудовой договор, приведены в ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Учитывая неоднозначность и многообразие существующих ус­ловий трудового договора, наука трудового права выделяет среди них 2 группы условий: необходимые и факультативные. *Необходи­мые* (или конститутивные) — это такие условия, которые обяза­тельно должны содержаться в любом трудовом договоре. Отсутст­вие их свидетельствует об отсутствии самого трудового договора. *Факультативные* же условия не являются обязательно присущими ему, они могут составлять, а могут и не составлять конкретное содержание трудового договора.

К необходимым условиям современного трудового договора относятся: место работы, род работы (трудовая функция), время начала работы, оплата труда работника. К факультативным усло­виям относятся все остальные условия, например: условие об ис­пытании при приеме на работу, условие о режиме рабочего вре­мени, о неразглашении коммерческой тайны и т. п.

Следует полагать, что как необходимые, так и факультативные условия имеют определенную юридическую значимость: они яв­ляются обязательными для сторон; влияют в той или иной мере на судьбу трудового договора и возникших на его основе трудо ные правовые последствия. Однако необходимые условия трудо­вого договора всегда должны рассматриваться при его заключе­нии и в отношении них стороны во всех случаях обязаны прийти к соглашению. Если соглашение по ним не достигнуто, то нельзя говорить и о заключении трудового договора. Факультативные ус­ловия не предполагают такого жесткого взаимного согласования. Стороны могут включать или не включать эти условия в содержа­ние трудового договора. Но если одна из сторон заявляет о безус­ловной необходимости достижения по тем или иным факульта­тивным условиям взаимного согласования, то такие факультатив­ные условия следует рассматривать *как существенные, влияющие на судьбу самого договора.* Например, если работодатель выдвигает условие об испытании при приеме на работу, то оно становится именно таким условием трудового договора, и он не может счи­таться заключенным, если стороны не достигли соглашения в от­ношении этого условия. Или, например, если при поступлении на работу гражданин настаивает, чтобы в трудовой договор было включено условие об особом для него режиме рабочего времени, а работодатель не возражает против этого, то указанное факульта­тивное условие, включенное в содержание трудового договора, становится существенным и не может односторонне (по воле ра­ботодателя) быть изменено или изъято из содержания трудового договора на том основании, что указанное условие не относится к числу необходимых (конститутивных).

Рассмотрим теперь, какими факторами характеризуются необ­ходимые (конститутивные) условия трудового договора.

**Место работы.** Будучи необходимым условием всякого трудово­го договора, оно определяется обычно местонахождением (в преде­лах установленных границ) организации как стороны договора. Это означает, что работник может быть использован по работе в любой структурной части организации (цехе, отделе и т. п.). Если струк­турные подразделения организации расположены в различных ме­стностях и административных районах, то место работы при за­ключении трудового договора уточняется применительно к этим структурным подразделениям. Иногда для некоторых категорий ра­ботников в силу специальных нормативных актов место работы су­живается до понятия «рабочее место». Например, место работы ма­шинистов тепловозов и электровозов, их помощников, а также шоферов устанавливается в трудовом договоре применительно к типу или виду транспортных средств. Поскольку место работы является необходимым договорным условием, его изменение воз­можно только по взаимному письменному согласию сторон.

**Род работы (трудовая функция)** работника определяется с уче­том специальности, квалификации и должности, которые огова­риваются при заключении трудового договора. Так же, как на все время действия трудового договора. В соответствии со ст. 60 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника вы­полнения работы, не обусловленной трудовым договором. В уста­новленной законом стабильности места и рода работы находят выражение принципы устойчивости трудовых правоотношений и определенности трудовой функции1. Отступление от общих по­ложений возможно лишь как временная мера в случаях, прямо предусмотренных законом. Перевод на другую постоянную работу без согласия работника действующее трудовое законодательство вообще не предусматривает, ибо это будет означать принуждение к труду, которое, как известно, запрещено.

Достигнутое при заключении трудового договора соглашение о трудовой функции предопределяет комплекс прав и обязанно­стей работника, поскольку законодательство связывает с ней про­должительность рабочего времени, отпусков, размер оплаты труда, различного рода льготы и преимущества. Трудовые обязанности работника как составная часть трудовой функции конкретизируют­ся применительно к особенностям производства в Едином тариф­но-квалификационном справочнике, где установлены требования к знаниям и умению работников различных специальностей и ква­лификаций (разрядов). Поэтому трудовая функция работника, на­пример, может быть определена при заключении трудового догово­ра следующим образом: токарь 5-го разряда, шофер II класса, бух­галтер расчетного отдела и т. п.

Трудовая функция *государственных служащих* имеет свои специ­фические особенности и определяется характером государственной должности, которую они будут занимать. *Государственная долж­ность —* должность в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов РФ, а также в иных госу­дарственных органах, образуемых в соответствии с Конституцией РФ, с установленным кругом обязанностей по исполнению и обес­печению полномочий данного государственного органа, денежным содержанием и ответственностью за исполнение этих обязанностей. Таким образом, понятие государственной должности по объему шире понятия трудовой функции государственного служащего.

Род работы (трудовая функция) государственного служащего за­висит от того, какую *государственную* должность он занимает. Пере­чень государственных должностей дается в реестре таких должно­стей, который предусматривает три их разновидности (категории):

1) государственные должности категории «А» — Президент РФ, Председатель Правительства РФ, председатели палат Феде­рального Собрания РФ, руководители органов законодательной и исполнительной власти субъектов РФ, депутаты, министры, су­дьи и другие должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами (государственные должности РФ), консти­туциями, уставами субъектов РФ (государственные должности субъектов РФ) для *непосредственного* исполнения полномочий го­сударственных органов;

2) государственные должности категории «Б» — учреждаются  
в установленном законодательством РФ порядке *для непосредст­  
венного обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих долж­  
ности категории «А»;*

3) государственные должности категории «В» — учреждаются госу­  
дарственными органами *для исполнения и обеспечения их полномочий.*

Федеральный закон *под государственной службой понимает про­фессиональную деятельность по обеспечению исполнения полномочий го­сударственных органов.* При этом к государственной службе относит­ся исполнение должностных обязанностей лицами, замещающими государственные должности категорий «Б» и «В». Государственная служба на государственных должностях категории «Б» ограничена сроком, на который назначаются или избираются соответствующие лица, замещающие государственные должности категории «А».

В целях технического обеспечения деятельности государствен­ных органов в их штатное расписание могут включаться долж­ности, не относящиеся к государственным должностям, и, следо­вательно, к ним не будут применяться особые правила толкова­ния содержания их трудовой функции. Таким образом, говоря о трудовой функции государственных служащих, следует руковод­ствоваться принципом, согласно которому на государственных служащих распространяется действие законодательства РФ о тру­де с особенностями, предусмотренными Федеральным законом от 31 июля 1995 г. (п. 3 ст. 4), а также Федеральным законом от 7 июля 2004 г. (РГ. 2004. 31 июля).

**Время начала работы.** Это необходимое условие трудового до­говора имеет существенное значение для осуществления трудовых правоотношений, поскольку именно с ним связана фактическая реализация права граждан на труд. С этого момента на работника распространяется законодательство об оплате труда. Обычно на­чало работы следует непосредственно за заключением трудового договора. Однако стороны могут договориться и о некоторой от­срочке этого момента, например в связи с необходимостью пере­везти к новому месту жительства семью работника, имущество и т. п. Практически начало работы определяется датой, указанной в приказе о зачислении на работу, или временем фактического допуска к работе, если в приказе отсутствует дата.

Было бы, однако, неправильно полагать, что до наступления срока начала работы трудовой договор не действует, права и обя­занности у сторон не возникают. На самом деле договор вступает в силу, считается заключенным с момента достижения соглаше ле и по поводу срока начала работы. Речь, таким образом, идет о достижении соглашения относительно времени начала работы, а не о фактическом наступлении этого срока. Из сказанного вы­текает вывод, что уже с момента заключения трудового договора возникают взаимные права и обязанности сторон, в частности, работник вправе требовать фактического предоставления именно той работы и в тот срок, которые обусловлены договором; адми­нистрация (работодатель) именно к этому сроку обязана обеспе­чить его работой по соответствующей специальности, квалифика­ции либо должности, и, естественно, до наступления этого срока администрация (работодатель) ни при каких обстоятельствах не должна принимать на эту работу другое лицо.

Отдельные авторы не относят время начала работы к необходи­мым условиям трудового договора'. При этом они в качестве аргу­мента ссылаются на положение о том, что фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Но ведь в данном случае фактическое допущение следует рассматри­вать как разновидность согласованного волеизъявления сторон о времени начала работы, поскольку законодатель не имеет в виду здесь какого-то «произвольного» допуска к работе. Таким образом, соглашение о моменте начала работы — необходимое условие тру­дового договора. Без него трудовой договор нельзя считать «зре­лым», ибо он лишен необходимой конкретности и определенности.

**Оплата труда работника.** Переход к рыночному характеру тру­довых отношений существенно меняет метод правового регулиро­вания заработной платы. Централизованное регулирование по­средством установления единых и типовых тарифных ставок и должностных окладов уступает место локальному и индивиду­ально-договорному методу регулирования оплаты труда. В соот­ветствии со ст. 143 ТК РФ при оплате труда работников могут применяться тарифные ставки, оклады, а также *бестарифная* сис­тема, если организация сочтет такую систему наиболее целесооб­разной. Вид, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотно­шение в их размерах между отдельными категориями персонала организации определяют самостоятельно и фиксируют их в кол­лективных договорах и иных локальных нормативных актах.Следует полагать, что в условиях рынка труда при заключении трудового договора работник не может быть лишен возможности лично договариваться с работодателем об условиях оплаты его труда. Такое положение вещей противоречило бы принципу сво­боды трудового договора. При этом установленные в централизо­ванном, отраслевом или локальном порядке гарантии (минимальный размер заработной платы, тарифы, поощрительные выплаты и т. п.) играют здесь роль «ориентиров» и не связывают волю сторон трудового договора. Недействительны лишь те условия до­говора, которые ухудшают положение работника по сравнению с законодательством о труде.

Все сказанное выше дает основание полагать, что условие об оплате труда при заключении трудового договора должно рас­сматриваться в качестве необходимого (конститутивного) условия, и если стороны по нему не пришли к соглашению, трудовой до­говор не может считаться заключенным. Иначе говоря, в нынеш­ней правоприменительной практике это условие нужно рассмат­ривать не как установленное законом, а как принятое по согла­шению сторон трудового договора. Поскольку условие об оплате труда является конститутивным, присущим любому трудовому до­говору, оно не может характеризоваться и как факультативное

**Трудовые договоры могут заключаться:**

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок не более пяти лет (срочный тру­довой договор), если иной срок не установлен Трудо­вым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее вы­полнения, а именно в случаях, предусмотренных частью вто­рой статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может за­ключаться по соглашению сторон трудового договора без уче­та характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

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

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

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от представления прав и гарантий, пред­усмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

**Срочный трудовой договор заключается:**

**■** на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовы­ми актами, содержащими нормы трудового права, кол­лективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраня­ется место работы;

* на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* для выполнения сезонных работ, когда в силу природ­ных условий работа может производиться только в те­чение определенного периода (сезона);
* с лицами, направляемыми на работу за границу;
* для ведения работ, выходящих за рамки обычной дея­тельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, свя­занных с заведомо временным (до одного года) расши­рением производства или объема оказываемых услуг;

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

* с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
* для\_выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работ­ника;
* в случаях избрания на определенный срок в состав вы­борного органа или на выборную должность на оплачи­ваемую работу, а также поступления на работу, свя­занную с непосредственным обеспечением деятельно­сти членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других об­щественных объединениях;
* с лицами, направленными органами службы занято­сти населения на работы временного характера и обще­ственные работы;
* с гражданами, направленными для прохождения аль­тернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодек­сом или иными федеральными законами По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

* с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства (включая инди­видуальных предпринимателей), численность работни­ков которых не превышает 35 человек (в сфере рознич­ной торговли и бытового обслуживания — 20 человек);
* с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно времен­ного характера;
* с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и прирав­ненных к ним местностях, если это связано с переез­дом к месту работы;
* для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий ука­занных и других чрезвычайных обстоятельств;
* с лицами, избранными по конкурсу на замещение со­ответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нор­мы трудового права;
* с творческими работниками средств массовой инфор­мации, организаций кинематографии, театров, теат­ральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполне­нии (экспонировании) произведений, профессиональ­ными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждае­мыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регу­лированию социально-трудовых отношений;
* с руководителями, заместителями руководителей и глав­ными бухгалтерами организаций, независимо от их орга­низационно-правовых форм и форм собственности;
* с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
* с лицами, поступающими на работу по совместитель­ству;

**Приложение6**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_\_\_** г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                                                                                            «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_года

ООО «Фирма» в лице директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и граждан\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуем\_\_\_\_\_ в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Работник принимается на работу в ООО «Фирма» по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1.2. Работник обязан приступить к работе с «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_\_года.

1.3. Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_месяца.

В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда Работник с разрешения Работодателя отсутствовал на работе по уважительным причинам, а также отсутствие на работе без уважительной причины (прогулы).

Выдержавший испытание Работник продолжает работать без какого-либо дополнительного оформления.

При неудовлетворительном результате испытания Работник освобождается (увольняется) от работы на основании приказа Работодателя.

1.4. В период испытательного срока на Работника полностью распространяется законодательство о труде РФ.

1.5.  Настоящий договор заключен на неопределенное время.

1.6.  Работа у Работодателя является основным местом работы Работника.

**2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

2.1. Работник обязуется:

2.1.1. Выполнять трудовые обязанности, указанные в должностной инструкции.

2.1.2. Соблюдать трудовую, производственную и финансовую дисциплину и добросовестно относиться к исполнению своих должностных обязанностей, указанных в п. 2.1.1 настоящего трудового договора.

2.1.3. Подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, в том числе соблюдать установленный в учреждении распорядок дня.

2.1.4. Бережно относится к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся в его пользовании оборудованию и оргтехнике, обеспечивать сохранность вверенной ему документации.

2.1.5. Не разглашать в период работы у Работодателя, а также в последующий год после увольнения данные, являющиеся коммерческой тайной Работодателя и конфиденциальную информацию, полученную в процессе своей трудовой деятельности.

2.1.6. Выполнять качественно и своевременно поручения, задания и указания директора учреждения, данные им в соответствии с его компетенцией.

2.1.7. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

2.1.8. Способствовать созданию благоприятного производственного и морального климата, развитию корпоративных отношений в трудовом коллективе Работодателя.

2.1.9. При изменении сведений, внесенных в карточку формы Т-2 (состав семьи, паспортные данные, адрес проживания и прописки, контактный телефон и др.) сообщать Работодателю в течение 2-х дней.

2.2. Работник имеет право:

2.2.1. Знакомиться с нормативными документами Работодателя, регулирующими деятельность Работника.

2.2.2. На предоставление работы, обусловленной данным договором.

2.2.3. На рабочее место, соответствующее условиям государственного стандарта и безопасности труда.

2.2.4. На ежегодные оплачиваемые отпуска (основной и дополнительный) в соответствии с ТК РФ и графиком отпусков.

2.2.5. На своевременную и полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей должностью, квалификацией, условиями, сложностью труда и качеством выполняемой работы.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Выполнять условия настоящего трудового договора, требования Трудового кодекса РФ и законов, регулирующих труд служащих.

2.3.2. Предоставить Работнику условия, необходимые для безопасного и эффективного труда, оборудовать его рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности.

2.3.3. Выплачивать заработную плату, обусловленную настоящим трудовым договором, и другие причитающиеся Работнику выплаты в установленные сроки.

2.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством РФ и РК.

2.3.5. В установленном порядке вносить записи в трудовую книжку Работника, хранить ее и выдать ее Работнику в день увольнения.

2.3.6. Обеспечивать защиту персональных данных Работника, содержащихся в их личных делах и иных документах от неправомерного их использования или утраты.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.4.2.  Поощрять его за добросовестный и эффективный труд.

2.4.3. В случае производственной необходимости отозвать Работника, из очередного отпуска с последующим возмещением неиспользованных дней отпуска.

2.4.4. Привлекать Работника к дисциплинарной или материальной ответственности в случаях ненадлежащего исполнения обязанностей и причинения материального ущерба Работодателю в соответствии с федеральными законами, законами РК и правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4.5. При наличии необходимости проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в образовательных учреждениях профессионального высшего и дополнительного образования за счет Работодателя.

**3. ОПЛАТА  ТРУДА** 3.1. Работнику устанавливается, в соответствии со штатным расписанием, должностной оклад по \_\_\_\_\_\_\_\_разряду оплаты труда единой тарифной сетки (ЕТС) по оплате труда работников муниципальных учреждений.

3.2. Работнику устанавливается надбавка в размере:

* процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях \_\_\_\_\_\_%.
* районный коэффициент к заработной плате \_\_\_\_\_%.

3.3. Ежемесячная премия в размере \_\_\_\_\_\_% от должностного оклада.

3.4. Выплата премий, надбавок, доплат и оказание материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденной на текущий год.

3.6. Порядок и условия премирования установлены «Положением о материальном стимулировании работников учреждения.

**4. РЕЖИМ РАБОТЫ и отдыха. предоставление отпуска**

4.1. Работнику устанавливается продолжительность рабочей 36 часовой недели – 5 дней с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.2. Время начала и окончания рабочего дня, перерывы для отдыха определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Привлечение Работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день осуществляется с письменного согласия Работника по письменному распоряжению Работодателя с согласованием другого дня отдыха.

4.4. Работнику ежегодно предоставляется очередной отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 28 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы у Работодателя. В случаях, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, по просьбе Работника, отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы у Работодателя.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с очередностью предоставления отпусков, согласно утверждаемому Работодателем графику отпусков, составленному с учетом пожеланий работников о времени предполагаемого отпуска.

4.5. Замена очередного отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения Работника, не использовавшего предоставленный отпуск.

4.6. Работнику предоставляется дополнительный отпуск за работу в районах приравненных к районам Крайнего Севера в количестве 16 календарных дней.

По требованию работника дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией.

4.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, не использованная в текущем году, может быть заменена денежной компенсацией по письменному заявлению работника в следующем за текущим году.

4.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, Работнику, по его заявлению, может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

**5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

5.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, а также причинения учреждению материального ущерба, он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству.

**6. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА** 6.1. Расторжение настоящего трудового договора происходит в соответствии с действующим трудовым законодательством, а также в случае нарушения сторонами принятых на себя обязательств.

6.2. Договор может быть расторгнут:

* по соглашению сторон;
* по инициативе Работника, по основаниям, предусмотренным ст. 80 ТК РФ (путем письменного предупреждения Работодателя за две недели до расторжения);
* по инициативе Работодателя, в случаях:
* ликвидации предприятия;
* сокращения численности или штата работников предприятия;
* несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие:
* состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;  
  недостаточной квалификации
* неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
* однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей;
* разглашения Работником коммерческой тайны, ставшей известной ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
* совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;
* представления Работником Работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
* по иным основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ;
* в случае изменения существенных условий труда и (или) нарушения Работодателем своих обязательств по настоящему Договору;
* в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

**7. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ**

7.1. Работник не имеет права в рабочее время выполнять другую оплачиваемую работу по трудовому договору с другим Работодателем.

7.2. Все материалы, созданные с участием Работника по заданиям Работодателя, являются собственностью Работодателя и не подлежат передаче другим лицам без его согласия.

7.3. Условия настоящего Договора могут быть изменены только по согласию сторон и должны быть оформлены в письменном виде.

7.4. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

7.5. Договор составлен в двух экземплярах. Первый хранится у Работодателя, второй находится у Работника. Оба экземпляра, подписанные обеими сторонами и заверенные печатью Работодателя, имеют равную юридическую силу.

7.6. Стороны обязуются не разглашать условия контракта и не передавать его третьим лицам, классифицируя это как разглашение служебной тайны.

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель**  Юридический адрес  Телефон  Реквизиты        Директор  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ФИО | **Работник**  Адрес  Паспорт (серия, номер, дата выдачи, кем выдан)  ИНН  ПСС  Дата рождения  Место рождения  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) |

Приложение 7

**Пословицы и высказывания великих людей о труде**

**■ Землю солнце красит, а человека – труд.**

**■ О человеке судят по его труду.**

**■ Какие труды, такие и плоды.**

**■ С охотой можно и в камень гвоздь забить.**

**■ Птицу узнают в полете, а человека в работе.**

**■ Мала пчелка, да и та работает.**

**■ Труд человека кормит, а лень портит.**

**■ ■ Без труда и отдых не сладок.**

**■ Будешь трудиться – будет у тебя и хлеб и молоко водиться.**

**■ Без труда не вытащишь и рыбку из пруда.**

**■ Без труда не может быть чистой и радостной жизни.***(А.П. Чехов.)*

**■ Труд — целительный бальзам, он — добродетели источник.***(Гердер И.)*

**■ Должно... возбуждати в них (юношестве) охоту ко трудолюбию и чтоб они страшилися праздности, как источника всякаго зла и заблуждения.**  
*(Екатерина Великая)*

**■ Способность, доблесть — все ничто, пока мы не приложим труд.**  
*(Саади)*

**■ Труд притупляет горе.**  
*(Цицерон)*

**■ Тела юношей закаляются трудом**.  
*(Цицерон)*

**■ Слава в руках труда**.  
*(Леонардо да Винчи)*

**■ Если человек с ранних лет усвоил привычку к труду, труд ему приятен. Если же у него этой привычки нет, то лень делает труд ненавистным.**  
*(Гельвеций К.)*

**Самоанализ урока по трудовому праву**

Открытый урок проводился мною, Замышляевой Надеждой Ивановной, преподавателем специальных дисциплин ГБОУ СПО «Семеновский индустриально-художественный техникум», в группе П – 3.2 третьего курса специальности 030912 Право и организация социального обеспечения.

Урок проводился по теме «Понятие, значение и содержание трудового договора», теоретическое занятие с применением технологии развития критического мышления. Урок изучения нового материала и первичного закрепления.

Все этапы направлены на выполнение целей: образовательных, развивающих, воспитательных.

На уроке были определены следующие основные задачи:

* умение анализировать действующие нормативно-правовые акты по трудовому законодательству и способность применять их в практической ситуации;
* подготовиться к выпускной квалификационной работе, с учетом полученных знаний в процессе изучения профессиональных дисциплин и успешно защитить работу.

На данном занятии применялся метод кейс-технологий. Внедрены элементы опережающего метода обучения.

Продуманы были все этапы урока, для того чтобы получить конечные результаты.

Все этапы между собой взаимосвязаны, были использованы учебный и практический виды деятельности. Студенты работали самостоятельно, в команде, использовали информационные технологии, ориентировались в действующей правовой базе.

• Во время урока вовлекала группу в активную мыслительную и практическую деятельность, студенты работали с нормативно-правовыми документами, учились их анализировать.

В течение урока использовались персональные компьютеры, мультимедийный проектор.

Студенты получили информацию о результатах своей деятельности. Самостоятельно дали оценку своей работе.

План урока выполнен полностью, считаю, что урок цели достиг.

**Рецензия**

на методическою разработку урока по дисциплине «Трудовое право», на тему: «Трудовая дисциплина» преподавателя **специальных** дисциплин НОУ О К) «Улан-Удзнского торгово-экономического техникума» Юрьевой Ольги Вениаминовны.

Методическая разработка урока составлена для проведения занята! в группах третьего курса по специальность 030912 Право и организация социального обеспечения,

В методической разработке урока четко сформулированы цели занятия, сбшие и профессиональные компетенции, с учетов требований ФГОС СПО -3. По структуре урок является уроком обобщения и закрепления полученных знаний и умений студентами, с использованием хейс-технояопш. Четко спланированы все этапы работы, позволяющие не только оценить знания студентов, но и способствуют развитие у студентов профессиональных навыков работы с нормативной документацией, с умением делать выводы и заключения по предлагаемым ситуациям.

Применение кейс-технологии активизирует всех студентов, прививает им навыки работы в команде, в коллективе.

На протяжении всего урока прослеживается профессиональная направленность, междисциплинарные и выутрипредметные связи. Урок оснащен необходимым оборудованием, раздаточным материалом, использовании на уроке компьютеров и слайдовых презентаций, способствует более осмысленному усвоению материала,

План урока выполнен полностью; урок образовательной, развивающей и воспитательной целей достиг.

Рец.;нзе! т *(^* Халапхано&а Светлана Цыденовна

л;, д •; преподаватель юридических дисциплин

! ЮЧ <■' СПО Бурятского финансово-кредитного колледжа.

Рецензия

на методическую разработку урока на тему: «Трудовая дисциплина», по дисциплине «Трудовое право», составленную преподавателем специальных дисциплин НОУ СПО «У лан-У донского торгово -экономического техникума»»

Юрьевой О.В.

В современном мире актуальным является афоризм: «Продай себя с выгодой на рынке яшм продай свою квалификацию» поэтом)' одним из важнейших направлений профессионального образования является подготовка высококвалифицированных специалистов, способных к самообразованию и профессиональному росту.

Методическая разработка урока составлена с учетом требований ФГОС СПО-3, способствует формированию общих и профессиональных компетенций.

Повышению профессиональной подготовки студентов способствует применение преподавателями разнообразных форм и методов обучения, В данной методической разработке урока для обобщения и систематизации знаний и умений студентов, использован метод кейс-технологии, с опережающими элементами обучения, группового взаимодействия студентов и преподавателя.

В методической разработке занятия дан подробный план проведения занятия, решений ситуаций, вопросы для закрепления занятия, продуманы все этапы урока, для того чтобы получить конечные результаты.

Представленная методическая разработка урока может быть использована д ея научения дисциплины «Трудовое право» студентами специальности (Ш912 Право и организация социального обеспечения.





РрЙШент^. *§?Ш^к<е-^\* \*^К.~-~* Поленышева Л.Ф.

**3$0 кя**

*ф-\Ь* пиВ^даватель специальных дисциплин НОУ СПО ЗШ^Зарй-Удэнского торгово-экономического техникума».

***-.г***