***Специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»***

***Квалификация: юрист***

***Курс: I***

***Группа ПСО – 161***

Преподаватель И.В. Махерова

Урок № 10

**Тема урока** «Трудовой договор»

**Тип урока:** комбинированный

**Вид урока:** формирование новых знаний

**Цели урока:**

Методическая: продемонстрировать формы активного обучения (работа в малых группах), активизация познавательной деятельности обучающихся.

Образовательная:

1. Цель, определяющая предметно – содержательный компонент образованности: изучить перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора, права и обязанности работника и работодателя, испытание при приеме на работу.

2. Реализация коммуникативно – деятельностного компонента: формирование у обучающихся умений использовать вербальные и невербальные средства общения, формировать умение участвовать в диалоге.

3.Ценностно – ориентационная составляющая качества образования: способствовать формированию у обучающихся правовой культуры, умений выбирать целевые и смысловые установки для своих действий и поступков, принимать собственные решения.

Развивающая: развивать познавательные интересы, коммуникативные навыки, внимание и память; развивать умение правильно обобщить и систематизировать новый учебный материал и сделать вывод; дальнейшее развитие умения работать с первоисточником.

Воспитательная:формирование интереса к выбранной специальности и ответственного отношения к труду, толерантности, индивидуальной жизненной позиции, чувства ответственности.

**Методы преподавания**:

Cловесные, наглядные, практические.

Репродуктивные, объяснительно-иллюстративные, поисковые, проблемно-исследовательские.

Индуктивные и дедуктивные.

**Метод обучения**: активный.

**Задачи**: после изучения данной темы обучающиеся должны знать права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения трудовых договоров.

**Компетентности:** ОК 2; ОК 9

**Средства обучения:** кабинет, ноутбук, мультимедийный проектор, экран, видеоматериалы, Трудовой кодекс РФ, раздаточный материал.

**Мотивация познавательной деятельности:** обратить внимание обучающихся на актуальность и востребованность знаний в будущей профессиональной деятельности при разрешении вопросов, свзязанных с заключением трудового договора.

**Ход урока**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Этапы урока.**  **Работа преподавателя** | **Деятельность обучающихся** | **Формируемые**  **компетенции** |
| 1 | **Организационный этап (4-5 мин.)**  Цель – включение обучающихся в учебный процесс. Постановка целей и задач.  Приветствие группы.  Отметка отсутствующих в журнале.  Сообщение темы урока и плана действий. | Подготовка обучающихся к занятию, включение в урок. | *Регулятивные:*  концентрация на учебном процессе, планирование собственной деятельности и ответственность за её результаты. |
| 2 | **Эмоционально – мотивационный этап**  **( 9-10 мин.)**  Преподаватель предлагает обучающимся обозначить мотивацию занятия.  **Видеоматериал «Трудовой договор заключай всегда!» (2 мин.)**  Проверка домашнего задания в форме игры «Чистая доска». Для ее организации перед проверкой домашнего задания преподавателем в разных концах доски в произвольном порядке записываются вопросы (для удобства игры их необходимо пронумеровать). Они должны быть построены на пройденном материале предыдущего урока. По ходу опроса домашнего задания обучающиеся в парах участвуют в игре «Чистая доска». Преподаватель обращается к обучающимся: «Посмотрите на доску, она совсем не чистая, а наоборот, вся заполнена разными вопросами. Ответы на них должны прозвучать от вас. Если вы даете правильный ответ на выбранный вами вопрос, то этот вопрос стирается. Задача в этой игре состоит в том, чтобы за 5 минут доска оказалась чистой».  ***Критерии оценки***: по 1 жетону за каждый правильный ответ. | Активизация внимания, обучающиеся пробуют определить мотивацию занятия.  Актуализация опорных знаний -повторение пройденного материала предыдущего урока (домашнее задание). | *Эмоционально – мотивационные:*  - обучение с интересом,  -ответственность за результаты своего труда;  - доверие к преподавателю.  ОК 2 |
| 3 | **Этап теоретического моделирования**  **( 45 мин.)**  1.*Преподаватель знакомит с перечнем документов, предъявляемых при заключении трудового договора, установленного в статье 65 Трудового кодекса РФ.*  При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:  -паспорт или [иной документ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149244/), удостоверяющий личность;  - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые илиработник поступает на работу на условиях совместительства;  -[страховое свидетельство](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_212269/44a17b61a918b2c0510dc69c8190882575ed4205/#dst100083) обязательного пенсионного страхования;  - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;  - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;  - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;  - справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача.  В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.  Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.  2. *Преподаватель знакомит с правами и обязанностями работника и работодателя.*  Трудовой кодекс РФ, статья 21 «Основные права и обязанности работника».  ***Работник имеет право на***:  -заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;  -предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;  -рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;  -своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;  -отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;  -полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/402810b1bb7b017100eca8380896285286db0bde/#dst100035) о специальной оценке условий труда;  -подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;  -объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;  -участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;  -ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;  -защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;  -разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;  -возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;  -обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.  ***Работник обязан:***  -добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;  соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;  -соблюдать трудовую дисциплину;  выполнять установленные нормы труда;  -соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;  -бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;  -незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).  Трудовой кодекс РФ, статья 22 «Основные права и обязанности работодателя».  ***Работодатель имеет право:***  -заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;  -вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;  -поощрять работников за добросовестный эффективный труд;  -требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;  -привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;  -принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);  -создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;  -создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;  -реализовывать права, предоставленные ему [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/b38f68636a6fea32ed01c714b351d5926d31b68b/#dst100022) о специальной оценке условий труда.  ***Работодатель обязан***:  -соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;  -предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;  -обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;  -обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;  -обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;  -выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;  -вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;  -предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;  -знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;  -своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;  -рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;  -создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым [кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a5ce48d78f2b86cb5d3e9e17a9b7d4e03948b37d/#dst100377) РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;  -обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;  -осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;  -возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;  -исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/b38f68636a6fea32ed01c714b351d5926d31b68b/#dst100027) о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.  3. *Преподаватель знакомит с испытанием при приеме на работу.*  Трудовой кодекс РФ, статья 70 «Испытание при приеме на работу».  При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.  **Обучающиеся оформляют в глоссарий термин №** **23 «Испытание при приеме на работу».**  Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.  В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.  Испытание при приеме на работу не устанавливается для:  - лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;  - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;  - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;  - лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;  - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;  - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;  - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;  - иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.  **Видеоматериал «Ст. 70-71 ТК РФ Испытательный срок: продолжительность и зарплата» (3 мин. 23 сек.)**  Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.  При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.  В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.  **Видеоматериал «Ст. 70-71 ТК РФ Условие прохождения испытания»**  **(3 мин. 12 сек.)**  Трудовой кодекс РФ, статья 71 «Результат испытания при приеме на работу».  При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.  При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.  Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.  Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. | Активизация внимания, обучающиеся работают с конспектом и Трудовым кодесом РФ, знакомятся с видеоматериалом, активно общаются с педагогом. | *Учебно-познавательные:*  - концентрация на учебе;  - умение работать с информацией;  -обработка информации.  ОК 2, ОК 9 |
| 4 | **Обобщение и систематизация полученных знаний (10 мин.)**  1. Игра «Аргументы и факты»: обучающимся нужно продолжить следующие фразы на основе изученного нового материала:   1. Мне теперь стало известно… 2. Я удивлен(а) … 3. Я точно знаю … 4. На практике пригодится … 5. Я хотел(а) бы добавить … 6. Никогда не ошибусь в том, что … 7. Самое главное … 8. Я всегда смогу доказать … 9. Хотелось бы обратить внимание …   10. Я думаю …  ***Критерии оценки:*** по 1 жетону за каждую правильно продолженную фразу.  Жетоны, заработанные за весь ход урока «переводятся» в оценку:  5 жетонов – оценка «5»;  4 жетона – оценка «4»;  3 жетона – оценка «3».  Жетоны, не «переведенные» в оценку – накапливаются для оценивания на следующих уроках. | Обучающиеся работают в парах. | *Компетенции самосовершенствования:*  - совершенствование знаний, умений, навыков.  ОК 2 |
| 5 | **Творческий этап (самостоятельное применение знаний, умений, навыков) (15 мин.)**  Каждая пара готовит письменно синквейн трёх слов (терминов) по изученному новому материалу.  ***Критерии оценки:*** по 1 баллу за один верный синквейн.  Максимальное количество баллов – 3, которые «переводятся» в оценку «5»;  2 балла – оценка «4»; 1 балл – оценка «3». | Обучающиеся работают в парах. | *Коммуникативные:*  - взаимодействие в процессе работы;  *Творческие:*  - применение теории на практике.  ОК 2 |
| 6 | **Подведение итогов (рефлексия) (5 мин.)**  1. Повторение с обучающимися целей урока.  2.Озвучиваются оценки.  Сообщается обучающимся, что оценки за синквейн будут объявлены на следующем занятии, так как необходима их детальная проверка преподавателем.  4. Домашнее задание: составить отчет по видеоматериалам, отыскивая правовые проблемы и указывая пути их решения .  5. Рефлексия.  ***Обучающиеся проводят голосование на весах:***  - материал урока мне был понятен, полезен и пригодится в профессиональной деятельности – размещается фишка на чашу весов **с красной отметкой**;  - материал урока мне был непонятен, бесполезен и не пригодится в профессиональной деятельности – размещается фишка на чашу весов **с синей отметкой**. | Обучающиеся определяют выполнена ли цель урока, записывают домашнее задание, участвют в рефлексии. | *Компетенции самосовершенствования:*  - совершенствование знаний, умений, навыков.  ОК 2 |