



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
Факультет заочного обучения и дистанционных образовательных
технологий

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТЕМЫ «ТРУДОВОЙ
ДОГОВОР» В ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
«ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»

Выполнил:

студент группы ЗФ-411/112-4-1Ш
Ваганов Алексей Евгеньевич

Проверка на объем заимствований:
55,01 % авторского текста

Научный руководитель:
старший преподаватель,
Моисеева Елена Викторовна

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 15 » 07 2017 г.

декан факультета

Иголкина Е.И. Иголкина

Челябинск
2017

Содержание

Введение.....	2
Глава 1. Теоретические основы проблемы преподавания трудового права в СПО.....	5
1.1. Трудовое право как отрасль российского права и учебный предмет...5	
1.2.Изучение трудового права в системе профессионального образования.....	17
Глава 2. Методические аспекты преподавания дисциплины "Основы трудового права" в СПО.....	31
2.1. Анализ методического обеспечения дисциплины "Основы трудового права" в СПО.....	31
2.2.Методическая разработка темы "Трудовой договор".....	43
Заключение.....	67
Список используемой литературы.....	71

Введение

Тема выпускной квалификационной работы: Методическое обеспечение темы «Трудовой договор» в процессе преподавания дисциплины «Основы трудового права».

Актуальность темы заключается в том, что сейчас подготовка специалистов приобретает особую важность. Профессиональная готовность студентов рассматривается как личностное качество и существенная предпосылка результативной деятельности специалиста по окончании учебного заведения. Успешного выполнения своих обязанностей в работе. Правильное применение знаний, опыта, помогает сохранить самоконтроль, быстро адаптироваться к условиям труда и дальнейшему профессиональному росту.

Поэтому в наше время изменяются характер и функции профессионального образования. Оно должно не только передать знания, сформировать умения, но и развить способности к саморазвитию, подготовить будущих студентов к самостоятельным действиям, научить нести ответственность за себя и свои действия. Следовательно, меняется и взаимоотношения преподавателя и студента.

Обучающийся становится не только объектом обучения, сколько субъектом этого процесса, а педагог – его организатором. Происходит переход от обучения фактическим знаниям к осмыслению событий, обретению практических навыков и применения в жизни того, что накоплено при обучении.

Ставятся главные задачи по осуществлению перехода от массового обучения к индивидуальному подходу, развитию творческих способностей будущих специалистов, улучшению навыков самостоятельной работы, которые опираются на более активные формы и методы обучения.

Объект исследования: учебная дисциплина «Основы трудового права».

Предмет - методическое обеспечение темы «Трудовой договор».

Цель данной работы: изучить методическое обеспечение темы «Трудовой договор» в процессе преподавания дисциплины «Основы трудового права».

Для достижения цели данной работы, были выделены следующие задачи:

1. Рассмотреть понятие трудового права как отрасль российского права и учебный предмет;
2. Изучить трудовое право в системе профессионального образования;
3. Провести анализ методического обеспечения дисциплины "Основы трудового права" в СПО;
4. Разработать план урока на тему: " Трудовой договор».

Во второй части работы мы рассмотрели применение таких методов преподавания как: монологический метод, метод группового сотрудничества, метод временных ограничений. Рассмотрели применение элементов кейс - технологий при проведении занятия, презентацию. Представленная методическая разработка занятия может быть использована для изучения дисциплины «Основы трудового права».

В работе использованы работы авторов, таких как Л.Н. Анисимов, Г.П. Андрусенко, В.Т. Гарибян, К.Н. Гусов, В.И. Егоров, С. П. Маврин, М.Н. Марченко, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, В. А. Сафонова, Л.Г. Семушина, В.Н. Толкунова, Е. Б. Хохлова, Н.Е. Эрганова, Н.Г. Ярошенко.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы.

В первой главе исследуются теоретические основы проблемы преподавания трудового права в СПО.

Во второй главе проводится анализ методического обеспечения дисциплины "Основы трудового права" в СПО.

В заключение рассматриваются основные выводы о проделанной работе.

Глава 1. Теоретические основы проблемы преподавания трудового права в СПО

1.1. Трудовое право как отрасль российского права и учебный предмет

Материальную сущность жизни и развития общества образует трудовая деятельность человека. Человек, общество, в общем, могут использовать лишь то, что создается трудом.

В процессе труда между людьми складываются определенные общественные отношения, которые называются трудовыми. Общая теория права утверждает, что круг каких-либо сходных общественных отношений является предметом той или иной отрасли международного или российского права. Следовательно, предмет трудового права отвечает на вопрос: в каких видах общественных отношений поведение людей регулируется трудовыми нормами?

Трудовое право налаживает все общественные отношения, которые появляются по поводу применения наемного труда. Наемным признается только труд, который может выступать объектом трудового договора, заключаемого добровольного предложенного труда и выбора между человеком, обладающим необходимыми способностями к труду, и лицом, предоставляющим соответствующую работу.

В комплексе общественных отношений в сфере труда на производстве главными являются трудовые отношения. А все остальные общественные отношения, входящие в предмет трудового права, вторичны от трудовых отношений или тесно с ними связаны.

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием

квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения бывают разных видов. Они отличаются признаками. Они подразделяются по непосредственной деятельностью людей в процессе труда. Применением труда людей и созданием материальных и духовных благ. Включением исполнителя работы, то есть выполнение работы работника в трудовой коллектив организации с вытекающим отсюда подчинением внутреннему распорядку организации, под которым понимается определенный режим труда, правильная организация и безопасные условия труда, выполнение установленной меры труда. Работники имеют право на получение за свой труд заработной платы или части дохода организации. Обязательным составлением соглашения между работником и работодателем, то есть трудового договора. Выполнением работниками определенных трудовых функций в соответствии со специальностью, квалификацией и должностью. Применением личного труда гражданина, что исключает использование своих способностей к труду через представителя.

Предмет трудового права состоит и из других общественных отношения, которые также связанные с трудовыми отношениями. К ним можно отнести отношения по организации труда и управлению трудом. Также отношения по трудоустройству у работодателя и обеспечению занятости. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников у работодателя. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Отношения по

участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в случаях, предусмотренных законом, по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, по решению индивидуальных и коллективных трудовых споров, по обязательному социальному страхованию в случаях (2).

Из чего следует, что предметом трудового права является совместность общественных отношений в области труда, связанных с трудовой деятельностью человека на производстве. Важными общественными отношениями являются трудовые отношения работника с работодателем, а также иные тесно связанные с ними отношения.

Классификации отношений по степени связи с наемным трудом делятся на: 1) трудовые; 2) иные, тесно связанные с ними по типу их правового регулирования.

Иные отношения подразделяются на два вида. Первый вид это отношения, регулируемые в договорно-правовом порядке, второй вид — отношения, регулируемые в централизованно-нормативном порядке.

Отношения первого блока также делятся на две группы трудовые и нетрудовые. Первую группу составляют индивидуально-трудовые отношения, субъектами которых являются работник и его работодатель. К числу нетрудовых отношений относятся все отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями, которые либо предшествуют, либо сопутствуют, либо вытекают из них.

Коллективные отношения разделяются на два вида:

1) организационно-управленческие отношения. Это отношения, возникающие при заключении и исполнении коллективного договора или соглашения. Отношения, возникающие у работодателя с коллективом

работников в ходе исполнения своих обязанностей. Отношения, формирующиеся у коллектива работников с работодателем при исполнении коллективом своих обязанностей; 2) отношения по урегулированию коллективных трудовых споров.

Отношения второго блока можно разделить на контрольно-надзорные отношения, возникающие между работодателем и органами общего или специализированного государственного надзора и контроля в ходе осуществления ими своих функций и процессуальные отношения, формирующиеся между спорящими сторонами и органами при решении трудовых споров.

Группа общественных отношений в сфере труда требует юридического регулирования. Главным признаком выполнения этого требования являются особенности метода отрасли трудового права.

Под методом отрасли права понимается комплекс способов правового регулирования, при помощи, которого государство обеспечивает необходимое поведение участников определенного комплекса общественных отношений (36, с 16).

Есть три способа воздействия права на общественные отношения, которые могут использоваться законодателем в отдельности или в совокупности. Первый способ это дозволение (поступайте, как считаете нужным), второй это предписание (поступайте только так) и третий это запрет (так не поступайте). Их юридическая основа заключается в закреплении каждого способа соответствующими правовыми нормами.

Из чего сделаем вывод, что метод правового регулирования состоит из трех способов воздействия одновременно. Метод соединяет в единое целое все три выше описанных способа и может существовать только как совокупность всех трех компонентов. Объединение перечисленных средств составляет единый метод правового регулирования, который

распространяется на все право в целом, так и на каждую отрасль в отдельности.

Метод трудового права это совокупность способов правового регулирования трудовых и других связанных непосредственно с ними отношений, отличающимися ему особенностями (36, с.17).

Метод трудового права в современной России характеризуется следующими главными особенностями. Это сочетанием централизованного и локального регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений. Сочетанием законодательного и договорного регулирования в сфере труда. А так же договорным характером труда и равноправием сторон трудовых договоров. Трудовой договор формирует трудовые отношения работника с работодателем. Он характеризует его основу, поэтому нормы трудового права носят диспозитивный характер. Участием работников через своих представителей в регулировании общественных отношений в сфере труда, то есть в установлении и применении норм трудового права, в контроле за исполнением норм, в защите трудовых прав. В разнообразии способов защиты трудовых прав, то есть сочетанием деятельности юридических органов работников с судебной защитой и защитой государственными контрольно-надзорными органами. Единством и разнообразием правового регулирования труда, сочетанием общих и специальных норм.

Отрасль права это огромное звено структуры права. Оно охватывает особые виды общественных отношений. Такие общественные отношения по своему глубинному экономическому, социально-политическому содержанию требуют обособленного, юридически своеобразного регулирования.

Для образования отрасли права применяют различные условия. Они делятся по степени различия тех или иных отношений, по их удельному

весу, по необходимости применения различных методов правового регулирования, по невозможность урегулировать возникшие отношения с помощью норм других отраслей.

Из чего сделаем вывод, что трудовое право — это отрасль российского права, нормы которой регулируют трудовые отношения работников с работодателями и иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями (15, с.32).

Область действия трудового права очень обширна. Его нормы регулируют трудовые отношения во всех организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, а также у работодателей физических лиц. В настоящее время трудовое право регулирует труд не только работников государственных, частных организаций и негосударственных организаций, но также труд осужденных, членов кооперативов и акционеров.

Трудовое законодательство действует не на все категории лиц. Оно не распространяется на следующих лиц: членов советов директоров организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, на других лиц, если это установлено федеральным законом (ч. 7 ст., 11 ТК РФ) (2).

На муниципальных служащих и государственных гражданских служащих действие трудового законодательства распространяется с особенностями.

Интересы государства, общества, работодателей и работников в области труда отражаются в таких понятиях, как «цели трудового права» «роль трудового права», «цели трудового права», «задачи» и «функции трудового права».

Роль трудового права, его влияние на итоговый результат трудовых отношений, приводит к регулированию своими нормами поведения людей в процессе их труда на производстве. Так, чтобы оно отвечало задачам общественного производства в данный период его развития, укрепляло партнерство между работниками, работодателями и государством, охраняло бы труд работников.

Задачи и цели трудового права следуют из задач и целей трудового законодательства. Они определены ст. 1 ТК РФ, где указано, что целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Главными задачами трудового законодательства являются создание необходимых условий для достижения согласования интересов сторон в сфере труда, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и других, непосредственно связанных с ними отношений.

Функции трудового права это главные направления воздействия его норм на волю и поведение субъектов в процессе трудовой деятельности для достижения единой цели посредством решения одинаковых задач в области организации и применения общественного труда (20, с.59).

Трудовое право выполняет как общие функции: регулятивную, защитную охранительную, так специфические — организационную, экономическую, социальную.

Трудовое право — это очень сложная система, представляющая собой сумму элементов, находящихся в отношениях и связях между собой и образующих единство, определенную целостность(15, с.8).

Система трудового права состоит из таких элементов, как норма права, субинститут, институт права.

Правовая норма это единый элемент системы трудового права. Правовая норма это исходящее от государства общеобязательное повеление властного характера для субъектов трудового права (15, с.20).

Правовые нормы, которые регулируют общественные отношения какого-то вида в рамках одного рода, состоят в институт отрасли трудового права. Институт отрасли это устойчивая, небольшая группа правовых норм (15, с.21).

Правовые институты направлены регулировать отдельные участки общественной жизни. Институт это звено, часть трудового права. Простой институт обычно маленький по размеру и не содержит в себе никаких других частей. К таким институтам относится институт принципов трудового права.

В трудовом праве есть сложные институты. Такие институты состоят из более маленьких самостоятельных образований, которые называются субинститутами. К ним можно отнести, например, институт защиты трудовых прав и свобод или институт трудового договора.

Основу всех структурных элементов системы трудового права составляют нормы права. Норма может содержать общие, принципиальные положения. Такие положения относятся в равной степени ко всему комплексу общественных отношений в целом.

Из выше сказанного можно говорить, что система российского трудового права есть сумма юридических норм. Такие нормы образуют единое целое с разделением на отдельные относительно самостоятельные структурные образования в зависимости от специфики регулируемых трудовых или иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями.

Система отрасли трудового права делится на две части общую и особенную. В Общую часть входят нормы, охватывающие все

общественные отношения, которые регулируются трудовым правом. То есть такие нормы, которые определяют цели, задачи, принципы и метод правового регулирования труда. Они также охватывают сферу действия трудового права, разграничение компетенции Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления по правовому регулированию труда, основания возникновения трудовых отношений, статус субъектов трудового права, недействительность условий трудовых договоров.

Особенная часть объединяет в себя институты, регулирующие вопросы заключения, изменения и прекращения трудового договора, оплаты и нормирования труда, гарантийных и компенсационных выплат, трудовой дисциплины, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда. Еще в особенную часть входят институты. К ним относят институты, регулирующие отношения, близко связанные с трудовыми отношениями. Это институты обеспечения занятости и трудоустройства; социального партнерства; профессиональной подготовки и повышения квалификации на производстве; материальной ответственности сторон трудового договора; надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Система трудового права укрепляется системой трудового законодательства. Ее основой служит — Трудовой кодекс РФ. И она построена в соответствии с его логикой. Система трудового законодательства различается от системы трудового права следующими показателями. Система трудового законодательства включает в себя не правовые нормы, а нормативные правовые акты о труде. Системообразующим фактором в ней являются не общественные отношения, а содержание нормативных правовых актов. Она в отличие от системы трудового права включает, в том числе преамбулы, введения и

заключительные положения, указывающие на цель принятия соответствующих актов, задачи и их практическое значение.

Так же с системами трудового законодательства и трудового права есть системы трудового права как учебной дисциплины и как науки. Система науки трудового права и система учебной дисциплины «Основы трудового права» хотя и строятся по системе отрасли трудового права. Но с ней не совпадают: они несколько больше ее, их предмет и цели отличаются. В системах российского трудового права и трудового законодательства нет разделов о предмете и методе трудового права, о международно-правовом регулировании труда, об особенностях зарубежного трудового права. А в системах науки трудового права и учебной дисциплины такие разделы есть.

Предметом науки трудового права является трудовое право. Наука трудового права есть одновременно и процесс изучения трудового права и сумма знаний об этой отрасли права.

Данная наука изучает и разрабатывает идеи, концепции. А также меры и механизмы по совершенствованию как трудового права в целом, так и его отдельных норм и институтов. Наука трудового права исследует также международно-правовое регулирование труда и на этой основе вырабатывает предложения для внутригосударственного трудового права.

Система науки трудового права состоит из особенной, общей и специальной части. Общей частью науки трудового права исследуются проблемы, имеющие сквозной характер для всей отрасли трудового права и его науки. А Особенной это отдельные институты этой отрасли, регулирующие трудовые и иные тесно связанные с ними отношения. Специальная часть науки трудового права исследует источники, субъекты и международный механизм регулирования труда.

Трудовое право как наука появилась в России позже, чем было сформировано трудовое законодательство. Урегулирование трудовых отношений в Российской империи было произведено во второй половине XIX века. С изданием таких актов, как Временные правила для найма сельских рабочих и слуг (1862 г.); Закон о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры (1886 г.), Положение о найме сельских рабочих (1886 г.) и другие (20, с. 84). Трудовые отношения в тот период преподносились как гражданско-правовые отношений личного найма, поэтому их изучением занимались в основном цивилисты.

Термин «трудовое право» в тот период использовался редко. Трудовое право исторически называлось рабочим, промышленным, фабричным. При этом собственно трудовое право иногда уподоблялось с фабричным, иногда признавалось его составной частью.

Среди ученых советского периода, внесших значительный вклад в формирование и развитие трудового права, можно, отметить таких как: Н. Г. Александрова, Б.К. Бегичева, А.К. Безину, К.М. Варшавского, К.Н. Гусова, А.Д. Зайкина, С.А. Иванова, С.С. Каринского, В.М. Лебедева, М.В. Молодцова, А. Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, О.В. Смирнова, А.И. Процевского, В.Н. Скобелкина, В.Н. Толкунову и других. Некоторые из них продолжают плодотворно трудиться и в настоящее время.

Учебная дисциплина «Основы трудового права» тоже делится на три части. В общую часть входит изучение понятия, предмета, метода и системы трудового права. А также его источников и основных принципов, субъектов трудового права, системы, организационных и правовых форм социального партнерства. В особенную часть включаются все другие институты трудового права. В специальную часть учебного курса входят сведения о нормах международного и зарубежного трудового права.

Трудовое право как учебная дисциплина изучает социально-трудовые отношения, нормы трудового права. Данные нормы регулируют эти отношения.

Важное внимание при изучении трудового права уделяется теоретическому объяснению системы и структуры трудового права, трудового законодательства. Что позволяет студенту понять объективный характер тех конструкций, которые использует законодатель. Они формируют его правовое сознание, развивают умение самостоятельно мыслить, давать оценку деятельности юридических органов.

Курс трудового права должен подготовить студента к правильному практическому использованию Трудового Кодекса, а так же иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Система трудового законодательства является в основном формой системы трудового права. Поэтому наиболее удобной системой курса трудового права представляется разделение его на части такие, как общие положения, коллективное трудовое право, индивидуальное трудовое право, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, защита и самозащита трудовых прав, свобод и интересов субъектов трудового права.

Учебная дисциплина трудового права подразумевает под собой комплекс наиболее общих знаний, теорий и идей о правовом регулировании трудовых отношений (33, с.30).

Учебная дисциплина Трудовое право отличается от науки. Рассмотрим эти различия ниже:

Учебная дисциплина является вторичной по отношению к науке, так как основывается на ее достижениях.

Учебная дисциплина не использует теорий и гипотез, а использует только общепризнанные положения.

В границах учебной дисциплины трудового права изучаются как основные нормы трудового права, так и важнейшие теоретические положения, выработанные наукой.

1.2 Изучение трудового права в системе профессионального образования

Трудовое право является одной из самых важных отраслей в российской системе права. Она регулирует общественные отношения по применению наемного труда. А также другие тесно связанные с ними общественные отношения: организационно-управленческие, социально-партнерские, отношения по трудоустройству, охране труда, надзору за соблюдением трудового законодательства, рассмотрению трудовых споров.

Важность этой отрасли права существенно увеличивается в условиях формирования рынка труда. Рыночная организация экономики имеет своей целью эффективное функционирование хозяйственного механизма. Но достижение данной задачи лежит за пределами рыночных ценностей. Этому служат другие общественные институты, в первую очередь, трудовое право. Оно выполняет две общественные функции. Первая функция это организующая функция, которая направлена на упорядочение общественных отношений по применению наемного труда. Вторая функция это защитная функция, которая гарантирует смягчение неравенства между работниками и работодателем.

Изучение предмета трудового права имеет цели разнообразные цели. К ним относятся:

- создание системного представление студентов о важной отрасли права;
- приобретение знаний об источниках трудового права и способность работы с ними;
- приобретение способности применять законодательство к определенным жизненным обстоятельствам;
- приобретение навыков составления актов социального партнерства, локальных нормативных правовых и индивидуальных актов организации.

В процессе преподавания трудового права осуществляется подготовка компетентного специалиста в области трудового законодательства. Такой специалист должен отвечать потребностям информационного общества и современного рынка труда, характеризующегося вариативностью, высокой конкуренцией, повышенными требованиями к качеству интеллектуального капитала. Конкурентоспособный специалист должен обладать совокупностью знаний. А также он должен обладать, способностью реализовать свою компетенцию, как профессиональную, так и универсальную. Поэтому главной целью преподавания дисциплины «Основы трудового права» является формирование и развитие данных компетенций.

В процессе изучения дисциплины «Основы трудового права» должны быть решены задачи выработки у студентов следующих навыков, знаний, умений, и развития способностей:

- 1) В области общенаучной компетенции должны выработаться несколько навыков. Такой, как навык: понимание и использование

основных философских категорий. Навык - применение законов формальной и математической логики в профессиональной деятельности. А так же навык: применение методов научного познания. К нему относятся: исторического, социологического познания, анализа и синтеза, теоретического моделирования, абстракции, сравнения.

2) В области инструментальной компетенции должны выработаться несколько навыков. Такой как, навык: владение методологией обучения, принятия решений, постановки и разрешения проблем. А также способности к самоорганизации, планированию времени, умение использовать современные информационные технологии, для получения доступа к источникам информации, хранения и обработки данных. Навык владение методологией ведения дискуссии, навыками публичного выступления, знание приемов и способов ораторского воздействия на аудиторию, владение приемами информационно-описательной деятельности. Навыки грамотной письменной и устной русской речи, навыки деловой переписки; владение иностранным языком на уровне, обеспечивающим общую и профессиональную коммуникацию.

3) В области социально-личностной компетенции должны выработаться несколько навыков. Такой навык, как: знание и понимание своих прав и обязанностей. Так же навык умение строить межличностные отношения и работать в группе. Толерантное отношение к культурному и идеологическому многообразию, готовность к самостоятельной работе и постоянному саморазвитию, умение достигать компромисса и находить общее в противоположном. Способность к критике и самокритике, умение корректно и убедительно представить свою позицию, инициативность и готовность к оправданному риску, лидерство, стремление к успеху.

4) В области общепрофессиональной компетенции должны выработаться несколько навыков. Такой навык, как: понимание значения права для построения гражданского общества, правового государства,

развития идей демократии и гуманизма. Знание и умение использовать категории и понятия теории государства и права. Умение видеть межотраслевые связи правовых норм, воспринимать и разрешать правовые коллизии. Умение воспринимать законодательный текст, использовать грамматическое, историческое, систематическое и другие способы толкования правовых норм. Умение восполнять пробелы путем применения аналогии права и закона. Умение дать нормативное и теоретическое обоснование своему решению. А так же навыки анализа правоприменительной практики, навыки заполнения правоприменительных актов, процессуальных и других юридических документов.

5) В области специальной профессиональной компетенции должны выработаться несколько навыков. Знание основных этапов истории развития отрасли трудового права. Умение воспринимать нормы трудового законодательства их взаимосвязи с нормами смежных отраслей права, а также с основными положениями экономической теории. Навыки заполнения локальных нормативных правовых и индивидуальных актов, актов социального партнерства. Навыки создания общественных организаций – участников социального партнерства, созыва собрания трудового коллектива, создания комиссии по трудовым спорам. Навык понимание интересов работника и работодателя. Умение способствовать развитию социально-партнерских отношений между работниками и работодателем. Навыки анализа практики по решению трудовых споров и практики деятельности органов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства. И важный навык для юриста - знание этики.

При изучении предмета трудового права нужно опираться на знания в области многих других предметах таких как: экономика, социология, политология и философия и многие другие предметы.

Регулируя общественно-трудовые отношения, трудовое право выступает в качестве одного из главных инструментов. Данный инструмент использует государство для воздействия на экономическую сферу. Необходимо выявить существующее сходство проблематики и категориального аппарата экономической, социологической и трудовправовой науки. Усвоить следующие экономические и социологические категории: труд как фактор производства, его учет и регулирование; нормирование труда; безработица; заработная плата; рынок труда, занятость населения, социальные факторы повышения эффективности труда; влияние технико-технологических и социальных условий на отношение к труду. Социологический анализ помогает найти новые подходы к изучению правового регулирования трудовых отношений. Такие методы являются базой для изучения практики применения трудового законодательства.

Наука трудового права тесно взаимодействует с политологией. Она рассматривает разные способы, с помощью которых возможно достижение равновесия интересов работников и работодателей в процессе взаимодействия.

Определяя место отрасли трудового права в системе российского права, следует отметить связи с такими правовыми дисциплинами, как: теория государства и права, гражданское право, конституционное право, гражданское процессуальное право, право социального обеспечения, административное право, международное право.

В области теории государства и права следует усвоить следующие категории. К ним относятся правовые категории, политические и моральные нормы; правовые отношения, юридическая ответственность; правовой статус; источники права; в области конституционного права необходимо знать следующие институты: права и свободы человека и гражданина, федеративное устройство, гражданство и конституционно-

правовое положение иностранцев, конституционная система государственной власти и местное самоуправление. В области гражданского права – имущественные отношения, правоспособность и дееспособность физических и юридических лиц, гражданско-правовой договор. В области гражданского процессуального права – подведомственность и подсудность гражданских дел, исковое производство, процессуальные сроки, особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. В области административного права – основания административной ответственности, виды административных наказаний. В области международного права – общепризнанные принципы и нормы международного права, а также международные договоры, в которых закреплены основные начала и особенности международно-правового регулирования труда. В области права социального обеспечения знать такие определения, как: трудовой стаж, возмещение вреда, причиненного здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей, обязательное социальное страхование.

Трудовое право является первостепенной дисциплиной для изучения следующих дисциплин:

- Право социального обеспечения;
- Социальное партнерство;
- Защита прав работников;
- Международное трудовое право.

С целью освоения указанными видами профессиональной деятельности и приобретения соответствующей компетенции студенты в ходе освоения учебной дисциплины обязаны:

понимать:

- принципы и функции трудового права;
- основания возникновения трудовых правоотношений;
- порядок составления, изменения и прекращения трудового договора;
- правовое регламентирование нормирования труда и оплаты труда;
- правовое регулирование дисциплины труда;
- правовое урегулирование рабочего времени, времени отдыха;
- правовое регулирование охраны труд;
- правовое регулирование защиты трудовых прав.

уметь:

- использовать правовые нормы;
- решать конкретные правовые ситуации;
- оформлять документы, необходимые для защиты прав граждан.

владеть:

- использовать навыки выполнения научной деятельности.

Проведение учебной дисциплины требует присутствия технических средств обучения.

Должны присутствовать технические ресурсы обучения такие, как мультимедийные материалы, презентации и электронные учебники.

Аудитории должны быть оснащены мультимедийным оборудованием, интерактивными досками, демонстрационными материалами и плакатами, компьютерами со справочной правовой системой.

При изучении предмета трудового права необходимо использовать различные библиографические источники. Такие, как: Трудовой Кодекс РФ, Конституция РФ, учебники по Трудовому праву, периодические издания, нормативные акты.

Используются такие материалы для измерения знаний студента:

Применение тестовых заданий:

- 1) для промежуточного контроля студентов по частям дисциплины;
- 2) для самоконтроля студентов по разделам дисциплины.

Выполненные тестовые задания помогают рассчитать результаты знаний у студентов, их умений и навыков. В области инструментальной компетенции. Это способности к самоорганизации, навыки работы с компьютером, умение правильно развить свою мысль.

В области профессиональной компетенции. Это знание трудового законодательства, основных направлений судебной практики, теоретических положений трудового права.

Применение задач по разным областям дисциплины.

Решение задач помогает оценить результаты, сформированные у студентов различных знаний, умений и навыков. В области инструментальной компетенции. Это способности к самоорганизации, планированию и организации, владение методикой принятия решений, постановки и решения проблем. Умение использовать актуальные информационные технологии для получения доступа к источникам информации, хранения и обработки данных. А так же навыки управления информацией (умение находить и анализировать информацию из различных источников); развитие к самостоятельной работе.

В области социально-личностной компетенции. Это знание и понимание профессиональных этических норм, предприимчивость и возможность рисковать.

В области профессиональных компетенций Это знание законов; умение понимать законодательный текст; понимать, как использовать грамматическое, историческое, систематическое и другие способы толкования правовых норм; умение видеть межотраслевые связи правовых норм; умение решать правовые ситуации; умение восполнять пробелы путем применения аналогии права и закона; умение дать нормативное и теоретическое обоснование своему решению; навыки анализа практики по решению трудовых споров и практики деятельности органов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

Используют так же контрольные вопросы, чтобы оценить качество знаний студентов:

- а) для зачета;
- б) для экзамена.

Уровень подготовки студента к итоговой аттестации (зачету, экзамену) по данным вопросам, а также устный ответ студента по указанным вопросам помогает рассчитать результаты формирования у студентов существующих знаний, умений и навыков. В области общенаучной компетенции: понимание и использование основных философских категорий, применение методов научного познания (исторического, социологического, анализа и синтеза, теоретического моделирования, абстракции и др.), применение законов формальной и математической логики в профессиональной деятельности.

В области инструментальной компетенции: готовность к самостоятельной работе; умение использовать актуальные информационные технологии для получения доступа к источникам

информации, хранения и обработки данных; навыки публичного выступления, знание приемов и способов ораторского воздействия на аудиторию; навыки управления информацией (умение находить и анализировать информацию из различных источников); владение методологией обучения; владение методологией ведения дискуссии; навыки грамотной устной русской речи.

В области социально-личностной компетенции: понимание ценностей культуры, права, науки и производства; способность к критике и самокритике; способность правильно и убедительно представить свой взгляд на ситуацию; умение и понимание профессиональных этических норм; креативность.

В области профессиональных компетенций: знание и умение использовать понятия теории государства и права; знание законов; способность воспринимать законодательный текст; знание важных этапов истории развития отрасли трудового права, основных трудовправовых теорий; умение воспринимать нормы трудового права в взаимосвязи с нормами смежных отраслей права; навыки анализа практики по разрешению трудовых споров и практики деятельности органов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

Проверка и вынесение результатов знаний по учебной дисциплины проводится педагогом с помощью тестирования, при подсчете баллов, полученных в процессе проведения лекционных и практических занятий.

По результатам пройденной учебной дисциплины студент должен знать:

- на основании чего возникли трудовые правоотношения;
- современные принципы и функции трудового права;

- правильность заключения, изменения и прекращения трудового договора;
- правовое регламентирование нормирования труда и системы оплаты труда;
- правовое регулирование дисциплины труда;
- правовое регулирование рабочего времени, времени отдыха;
- правовое регулирование охраны труда;
- правовое регулирование защиты трудовых прав.

В результате освоения учебной дисциплины студент должен уметь:

- использовать правовые нормы;
- решать различные практические задачи;
- заполнять документы, необходимые для защиты прав граждан.

В результате освоения учебной дисциплины студент должен обладать:

- навыками выполнения научной деятельности тестирование, оценка качества презентаций с использованием мультимедиа, зачет (экзамен).

По итогам освоения учебной дисциплины студент должен владеть следующими компетенциями.

Общекультурные компетенции:

- понимание общественной значимости своей будущей профессии. Студент владеет нужным уровнем профессионального правосознания (ОК-1);
- студент должен честно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать нормы этики юриста (ОК-2);

- умение грамотно мыслить, навык к обобщению, анализу, восприятию полученной информации, постановке цели и использование методов для ее достижения (ОК-3);
- умения правильно, доступно с приводящими доводами и понятно составить свою устную и письменную речь (ОК-4);
- должен владеть культурой поведения, готовность к сотрудничеству с коллегами, работе в коллективе (ОК-5);
- сформировавшееся негативное отношение к коррупционному поведению, уважительное отношение к праву и закону (ОК-6);
- стремление к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства (ОК-7);
- умение правильно использовать основные положения и методы социальных, экономических и гуманитарных наук при решении профессиональных задач (ОК-8);
- умение анализировать общественно важные проблемы (ОК-9).

Профессиональные компетенции:

- может принимать участие в разработке нормативно-правовых актов в соответствии со своей профессиональной деятельности (ПК-1);
- может осуществлять профессиональную деятельность на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры (ПК-2);
- может обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права (ПК-3);
- может принимать решения и совершать юридические действия в соответствии с законом (ПК-4);

- может применять нормативные правовые акты, использовать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности (ПК-5);
- может юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства (ПК-6);
- обладает навыками подготовки юридических документов (ПК-7);
- уважает честь и достоинство личности, соблюдает и защищает права и свободы человека и гражданина (ПК-9);
- может правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации (ПК-13);
- может толковать различные правовые акты (ПК-15);
- может давать квалифицированные юридические заключения и консультации в различных жизненных ситуациях (ПК-16).

Из выше описанного следует вывод, что в настоящее время трудовое право решает глубокие и ответственные задачи, касающиеся исполнение положений Трудового права. В установленной величине учитывающего реальность и нужды современного дня и нацеленного на перспективу

Учебная дисциплина «Основы трудового права» представляет собой комплекс наиболее общих знаний, теорий и идей о правовом регулировании трудовых и иных отношений, связанных с ним.

Программа учебной дисциплины «Основы трудового права» является важной частью профессиональной образовательной программы в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом.

Цель дисциплины «Основы трудового права» это дать будущим бакалаврам приемлемый объем знаний в области трудовых правоотношений, позволяющий правильно принимать правомерные решения при осуществлении профессиональной деятельности, формировать у них правосознание и уважение к Закону.

Глава 2. Методические аспекты преподавания дисциплины "Основы трудового права" в СПО

2.1. Анализ методического обеспечения дисциплины "Основы трудового права" в СПО

Содержание учебной дисциплины «Основы трудового права»

Обязательный минимум содержания учебной программы. Трудовые отношения работников и вторичные отношения, как предмет сущности трудового права. Основные принципы трудового права. Система и метод и трудового права. Субъекты трудового права. Источники трудового права. Представление о трудовых правоотношениях. Права и роль профсоюзов в трудовом коллективе. Трудовой коллектив. Коллективный договор и его роль в трудовом праве. Представление о трудовом договоре. Правовое регулирование трудоустройства. Разновидности трудовых договоров. Понятие контракт. Способы правового регулирования заработной платы. Понятие рабочее время и время отдыха. Система заработной платы. Тарифная система оплаты рабочих и служащих. Правила внутреннего распорядка. Виды материальной ответственности сторон трудового правоотношения. Трудовая дисциплина. Охрана труда. Разновидности трудовые споров и порядок их разрешения. Трудовые конфликты и способы их разрешения. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Содержание разделов учебной дисциплины «Основы трудового права»

Тема 1. Трудовые отношения работников. Система и метод трудового права. Источники трудового права. Главные принципы трудового права.

На лекциях изучаются такие темы, как трудовые отношения работников и вторичные от них отношения. Система и метод трудового права. Источники трудового права. Основные принципы трудового права.

Для самостоятельного изучения предлагаются темы. Роль и функции трудового права. Коллективные договора. Задачи и основные цели трудового законодательства.

Тема 2. Субъекты трудового права. Значение трудового правоотношения. Права и роль профсоюзов. Сущность трудового коллектива.

На лекциях изучаются такие темы, как: значение субъекта трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Работник как субъект трудового права. Профсоюзные органы как субъекты трудового права. Объединения работодателей как субъекты трудового права. Роль и права профсоюзов. Значение трудового правоотношения.

Для самостоятельного изучения представлены темы. Формы участия работников в управлении организацией. Трудовой коллектив предприятия как субъект трудового права.

Тема 3 Правовое регулирование трудоустройства

На аудиторных занятиях рассматриваются такие темы, как: понятие занятости и права граждан в области занятости. Пособия по безработице. Понятие правовой статус безработного. Трудоустройство граждан.

Для самостоятельного изучения представлены темы. Соучастие работодателей в обеспечении занятости населения. Политика государства в сфере занятости.

Тема 4. Понятие коллективного договора и его роль

На аудиторных занятиях рассматриваются такие темы, как: значение, формы и принципы социального партнерства. Система и органы социального партнерства. Соглашения как правовые акты социального партнерства. Коллективные переговоры. Понятие коллективного договора и его роль.

Для самостоятельного изучения представлена тема: ответственность сторон социального партнерства.

Тема 5. Рабочее время и время отдыха

На аудиторных занятиях рассматриваются такие темы, как: понятие и виды рабочего времени. Сверхурочные работы. Понятие и разновидности времени отдыха. Виды отпусков. Основной ежегодный отпуск. Возможность суммирование отпусков. Дополнительные ежегодные отпуска.

Для самостоятельного изучения представлены темы: понятие меры труда. Режим и учет рабочего времени. Нормирование труда. Порядок предоставления ежегодного отпуска, социальные отпуска.

Тема 6. Понятие трудового договора. Разновидности трудовых договоров. Контракт.

На аудиторных занятиях рассматриваются такие темы, как: понятие и значение трудового договора. Стороны и содержание, разновидности трудового договора. Порядок заключения и форма трудового договора. Отличие трудового и гражданско-правового договора. Порядок изменение трудового договора. Основания для прекращения трудового договора. Испытательный срок при приеме на работу. Контракт.

Для самостоятельного изучения представлены темы: отстранение от работы. Защита персональных данных работника. Способы увольнения работников и производство расчетов с ними.

Тема 7. Трудовая дисциплина и правила внутреннего распорядка.

На аудиторных занятиях рассматриваются такие темы, как: дисциплина труда и трудовой распорядок. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Для самостоятельного изучения представлена тема: поощрение работников.

Тема 8. Материальная ответственность работников

На аудиторных занятиях рассматриваются такие темы, как: понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работника. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Для самостоятельного изучения представлена тема: значение материальной ответственности по трудовому договору. Виды стандартов и нормативных документов.

Тема 9. Способы правового регулирования заработной платы. Система заработной платы. Тарифная система оплаты рабочих и служащих.

На аудиторных занятиях рассматриваются такие темы, как: понятие и признаки заработной платы. Способы правового регулирования заработной платы. Системы и формы заработной платы. Тарифная система оплаты труда. Порядок выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы. Оплата при отклонениях от нормальных условий труда.

Для самостоятельного изучения представлены темы: удержания из заработной платы. Индексация оплаты труда. Средний заработок и правила его исчисления. Нормы труда и сдельные расценки.

Тема 10. Охрана труда

На аудиторных занятиях рассматриваются такие темы, как: понятие охраны труда. Создание здоровых и безопасных условий труда. Характеристика правового регулирования охраны труда. Расследование несчастных случаев на производстве.

Для самостоятельного изучения представлена тема: Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний как форма социальной защиты.

Тема 11. Индивидуальные и коллективные трудовые споры. Порядок разрешения индивидуальных и коллективных конфликтов. Порядок и разрешение трудовых конфликтов.

На аудиторных занятиях рассматриваются такие темы, как: понятие и виды трудовых споров. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС. Коллективные трудовые споры и забастовки.

Для самостоятельного изучения представлена тема: ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Тема 12. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

На аудиторных занятиях рассматриваются такие темы, как: орган общей компетенции. Специализированные органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда. Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

Для самостоятельного изучения представлена тема: ответственность за нарушение требований охраны труда.

Содержание практических семинаров

Семинар(23, с.22) – один из главных видов учебных практических занятий, состоящий в обсуждении учащимися предложенной заранее темы. А также сообщений, докладов, рефератов, выполненных ими по учебной дисциплине.

Ценность семинара как формы обучения состоит в следующем:

- появляется возможность не просто слушать, но и говорить, что способствует усвоению материала: подготовленное выступление, высказанное дополнение или вывод «включают» дополнительные механизмы памяти;
- происходит углубление знаний за счет того, что вопросы рассматриваются на более высоком, методологическом, уровне или через их проблемную постановку;
- немаловажную роль играет обмен знаниями: нередко при подготовке к семинару студентам удается найти исключительно интересные и познавательные сюжеты, что расширяет кругозор всей группы;

- развивается логическое мышление, способность анализировать, сопоставлять, делать выводы;

- на семинаре студент приобретает навыки публичного выступления, учится дискутировать, обсуждать, аргументировать, убеждать, что особенно важно для будущих юристов и управленцев;

- возможность выступления в рамках семинарских занятий способствует расширению словарного запаса студента, а также усвоению им соответствующей терминологии.

Существует три основных вида семинаров:

- а) обычные, они предназначены для изучения курса в целом;

- б) тематические, они применяются для углубленного изучения основных или наиболее важных тем курса;

- в) спецсеминары исследовательского характера с независимой от лекций тематикой.

Семинарские и практические занятия проводятся для того, чтобы укрепления теоретических положений законов, обобщения судебной практики, а так же обсуждения мнений ученых. На семинарах студенты могут научиться работать с источниками литературы, для этого они решают практические задачи и проявляют свои практические навыки использования норм материального и процессуального права при проведении деловых игр, при составлении правовых документов. Семинары могут научить студентов применять их теоретические знания и практические способности в составлении деловых бумаг, выступлении перед аудиторией, проведении дискуссий. Студенты обязаны научиться воспринимать ситуации возможных споров с точки зрения различных участников, а так же уметь доказывать свою позицию. При проведении семинаров применяется форма подготовки докладов по теоретическим и практическим трудностям трудового права с применением материалов российской и местной судебной практики.

Дисциплина «Основы трудового права» является одной из важнейших дисциплин общепрофессионального цикла. При подготовке специалистов в юридической области ставит своей целью получение знаний и навыков, необходимых для профессиональной работы будущего специалиста(21, с. 8).

Методология изучения дисциплины строится из следующих частей:

1. Теоретические аудиторные занятия;
2. Практические семинарские занятия;
3. Самостоятельная работа.

Цель лекции (25, с. 26) – передача новых знаний, группировка и обобщение накопленных, развитие познавательных и профессиональных интересов.

Семинарские и практические занятия – как важная часть образовательного процесса по данной дисциплине, призван закрепить, полученные теоретические знания и гарантировать формирование основных навыков и умений практической работы.

Студенту важно больше посвящать внимание изучению не только лекционного материала, но и дополнительной учебной литературы, законодательства.

Для более плодотворной работы с литературой студенту предлагается осуществлять конспектирование предлагаемой литературы.

Для каждого студента самостоятельная работа является обязательной, она определяется учебным планом. Цель самостоятельной работы студентов является получение углубленными знаниями, профессиональными способностями и навыками, опытом творческой, аналитической деятельности. Самостоятельная работа студентов служит для приобретения профессиональной компетенции, служит для развития потребности в самообразовании, влияет на развитие активности, ответственности и организованности.

В учебном процессе по дисциплине есть два вида самостоятельной работы:

- аудиторная;
- внеаудиторная.

Самостоятельная работа по дисциплине, которая выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию, такая работа является аудиторной.

Самостоятельная работа студентов в аудиторное время разнообразна. Она может предполагать выполнение самостоятельных работ таких, как: выполнение контрольных работ, тестирование, групповые обсуждения, деловые игры, разбор определенных ситуаций, кейс – стади, устный опрос и другие различные формы.

Проведение деловых игр – это создание определенных ситуаций реальной профессиональной деятельности возможно с использованием игровой деятельности.

Основной целью деловой игры является формирование совокупности знаний и умений для выработки стратегии и плана профессиональной деятельности.

Работа с «кейсами»

«Кейс - стади» в переводе означает изучение конкретного случая, ситуации. Смысл кейс - технологии заключается в том, что учащимся предлагается решить деловую ситуацию. Она берется из повседневной жизни, отражает какую-либо практическую проблему, в основном, не имеющую однозначного решения, но и которая актуализирует определенный комплекс профессиональных знаний и умений.

Основной целью внеаудиторной самостоятельной работы является достижение профессиональными знаниями, умениями и способностями по профилю изучаемой дисциплины, закрепление и систематизация знаний, формирование умений и навыков и овладение опытом творческой, исследовательской деятельности. Такой вид самостоятельной работы

содействует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, овладением навыков творческого подхода к решению проблем на профессиональном уровне.

Самостоятельная работа, которая выполняется внеаудиторно, является обязательной для каждого студента.

Виды и формы внеаудиторной самостоятельной работы состоят из:

- выполнение работы с материалом лекций, предполагает проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск и просмотр литературы и электронных источников;
- изучение материала необходимого для написания самостоятельной работы;
- подготовка к семинарским и практическим занятиям по учебной литературе, рекомендованной преподавателем;
- подготовка к промежуточной и итоговой аттестации (тестированию, контрольной работе, экзамен);
- самостоятельное выполнение аналогичных заданий (ответы на вопросы, тренировочные упражнения, тесты);
- составление реферата.

Самостоятельная работа, заданная на дом выполняется студентом по заданию преподавателя, без его наблюдения, но под его контролем и с итоговой оценкой.

Для написания реферата и доклада студент должен пользоваться методическими указаниями.

Реферат (от лат. *referre* - "сообщать") - краткое изложение в письменном виде научного материала по определенной теме (11, с. 12). В написание реферата могут выступать сведения, изложенные в книги, статье или рассмотрение различных взглядов на одну проблему.

Доклад предполагает изложение конкретного сообщения на заданную тему, которая раскрывается точно в пределах поставленного вопроса.

Правила оформления реферата и доклада предполагает, придерживаться определенных норм.

Текст пишется через полтора интервала. С соблюдением следующих размеров полей: правое поле - 10 мм, левое поле - 30 мм, верхнее и нижнее поля - 20 мм. Цвет шрифта пишется быть черным цветом, высота букв, цифр и других знаков - не менее 1,8 мм (кегель – 14).

Страницы реферата должны нумероваться арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту, включая приложения (если таковые имеются).

Номера страницы ставятся в центре нижней части листа. Над таблицами, рисунками и схемами указывается наименование, ссылка на них в тексте и номер в соответствии с принятой рубрикацией разделов.

Таблицы правильно располагать после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице.

Структура реферата (доклада) должна соответствовать варианту предлагаемому ниже.

Структура включает титульный лист, содержание с постраничным указанием разрабатываемых разделов, введение, основные разделы, заключение, список использованной литературы, приложения (по необходимости).

Во введении нужно указать цель и задачи выполнения работы, а также показать актуальность рассматриваемого вопроса.

Содержание основных разделов реферата или доклада, а также их последовательность студент определяет самостоятельно.

Самое главное правильно и последовательно раскрыть соответствующую тему, осветить теоретические вопросы, найти сходство и различие точек зрения разных авторов, раскрыть их анализ и обоснование.

Описание материала основных разделов реферата или доклада должно сопровождаться различными примерами соответствующими данной теме.

В заключении важно отразить основные результаты проведенного исследования темы. А также оценить значимость современных теории и методов для решения данной теме проблем в организациях.

Список использованной литературы должен в обязательно содержать учебную и научную литературу, а также периодические издания с указанием ссылки на них в тексте работы.

Ссылка на использованные источники приводится в тексте в круглых скобках, где указывается номер источника литературы и страница, где данные сведения отражены.

Рассмотренный выше материал помог мне правильно составить конспект занятия по дисциплине «Основы трудового права» на тему «Трудовой договор».

2.2. Методическая разработка темы « Трудовой договор»

Занятие по дисциплине «Основы трудового права» по теме «Трудовой договор» предполагает обобщение и классификацию знаний, использование их в профессиональной деятельности. Занятие должно проводиться с использованием кейс - технологии с обсуждением данных ситуаций в группе, с просмотром презентации. Содержимое урока включает в себя различные ситуации из юридической практики по теме урока, порядок их решения, также дополнительную информацию по вопросам трудового договора.

Рассмотрим ход занятия такой.

Тема: «Трудовой договор».

Цели данного занятия:

Образовательная цель занятия. Сформулировать понятие о трудовом договоре. Повторить и закрепить полученные знания о коллективном договоре.

Развивающая цель занятия. Выработать у студентов, умение сравнивать, исследовать, анализировать, делать выводы. Сформировать логическое мышление, улучшить словарный запас, умение отстаивать свою точку зрения.

Воспитательная цель занятия. Развить способность к формированию самостоятельной деятельности по полученным знаниям. Воспитать трудолюбие, упорство и способность добиваться поставленной цели.

Задачи данного занятия:

1. изучить теоретические вопросы трудового права;
2. сотрудничать в коллективе, решать общие задачи;
3. провести анализ достоверности оформления юридических документов;
4. применять информационно – коммуникационные технологии в профессиональной деятельности;
5. решить юридические задачи.

Способности, полученные на занятии:

1. использовать на практике нормы трудового права;
2. проводить анализ и готовить предложения по решению трудовых споров.

Знания, полученные на занятии:

1. права и обязанности работников и работодателей;
2. содержимое правовой дисциплины, порядок решения трудовых отношений;

3. нормативно – правовые акты, которые регулируют общественные отношения в трудовом законодательстве.

Необходимые материалы и оборудование для проведения занятия. Это мультимедиа-оборудование для проведения презентации занятия PowerPoint, нормативно-правовая литература: Трудовой кодекс РФ, Конституция РФ, информационно-правовая система Гарант, раздаточный материал: карточки с заданиями (задачами), схемы, в которые нужно внести дополнение.

Тип занятия нашего занятия - формирования новых знаний.

Вид занятия - комбинированный.

Используем следующие методы обучения:

- Делаем запись на доске, она предназначена для корректировки главных направлений работы на занятии;

- Монологический метод используется при объяснении новой темы и привлечения в учебный процесс студентов;

- Метод группового сотрудничества применяется для более быстрого мышления в ходе просмотра нового материала, полученного из презентации;

- Метод анализа применяется для выявления важного и установления причинно-следственных связей;

- Метод временных ограничений предназначен для правильного направления творческой активности при работе на занятии.

Используем групповую форму обучения.

Результаты, которых хотелось бы достичь:

- 1 правильно использовать главные юридические понятия и категории: юридическое лицо, правовая семья, норма права, правовой статус, компетенция, полномочия, другие;

- 2 характеризовать: основные черты правовой системы России, порядок принятия и вступления в силу законов, порядок заключения и расторжения трудового договора;
- 3 умения найти нужную правовую информацию, чтобы правильно обратиться с заявлением в необходимые органы для получения юридической помощи;
- 4 выбора соответствующих закону форм поведения и действий в типичных жизненных ситуациях, урегулированных правом; решения правовых задач (на примерах конкретных ситуаций).

Методическое обеспечение и литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва: Проспект КноРус, 2014 – 224 с.
2. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный), новая редакция О.В. Смирнов, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малов. 8 – е издание: стер. М: КноРус: 2010 – 276 с.
3. Гарибян В. Т. Как правильно составить трудовой договор. – М.: Эксмо, 2007.
4. Интернет ресурс «Garant.ru» - информационно правовой портал. Форма доступа: <http://www.garant.ru>.

Ход занятия:

С применением мультимедиа презентации.

Таблица 1 Технологическая карта занятия

п/п	Функции занятия	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающихся
	Организационный	Приветствие. Сообщение	Слушают,

1	момент	цели и темы занятия	осмысливают
2	Актуализация знаний обучающихся	Фронтальная работа с группой – теоретический опрос пройденной темы Коллективный договор	Устные ответы обучающихся, дополнения к ответам
3	Изучение нового материала	Объяснение преподавателя Трудовой договор. Просмотр мультимедийной презентации. Преподаватель комментирует основное содержание темы. Заполнение схем коллективно. Ответы на вопросы для закрепления материала. Разобрать ситуации и решить задачи.	Задача учащихся по ходу презентации ответить на вопросы, указанные на доске. Слушают, принимают участие в беседе. Устные ответы обучающихся, дополнения к вопросам. Ответить на задачи по карточкам. Попробовать составить свои ситуации.
4	Закрепление изученного материала	Обобщение по заданиям опорного конспекта. Контроль усвоения знаний. Фронтальная беседа. Мотивация. Как вы думаете, какой документ составляется	Выполняют задания, приведенные в опорном конспекте. Устные ответы обучающихся, дополнения

		при устройстве на работу между работником и работодателем? Что содержится в трудовом договоре? Составление трудового договора.	вопросы. Составляют трудовой договор.
5	Подведение итогов занятия	Объяснение преподавателя. Домашнее задание.	Слушают. Отвечают на вопросы.

Этапы занятия:

1. Организационный момент.

Приветствие преподавателя.

Здравствуйте. Прошу всех присаживайтесь. Все ли у нас готово к занятию.

Тема занятия «Трудовой договор». Эта тема актуальна тем, что трудовой договор – важный юридический документ, навыки работы с ним пригодятся вам в жизни при трудоустройстве на работу.

Для начала нужно повторить тему предыдущего урока: «Коллективный договор», а затем приступить к изучению новой темы: «Трудовой договор». По теме: «Коллективный договор» прошло ознакомление с некоторыми понятиями и терминами, которые понадобятся на уроке по теме: «Трудовой договор». Далее приступим к ознакомлению новой темы, пройдет просмотр презентации, проведем работу в группах над её воспроизведением, будет задание по заполнению таблицы на основе просмотренной презентации. Также студенты решат задачи, за решение которых будет поставлена оценка. И завершим все составлением трудового договора.

2. Для начала повторим и ответим на вопросы по пройденному материалу

-Понятие коллективного договора?

-Заключение коллективного договора?

-Действие коллективного договора?

Ответы

1. Коллективный договор это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

При не согласии между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии Трудовым Кодексом РФ.

2. Коллективный договор может заключаться как на уровне организации в целом, так и в ее филиалах. При этом необходимо помнить, что в любом случае стороной коллективного договора выступает работодатель, то есть организация.

На практике возможны три варианта сочетания коллективных договоров, заключенных с одним работодателем:

- заключается один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации (ст. 43 ТК), в том числе работников обособленных структурных подразделений;

- заключаются один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, и коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях;

- коллективные договоры заключаются в обособленных структурных подразделениях.

Заключение коллективного договора отдельно для центрального аппарата организации невозможно, так как он не обладает признаками обособленного подразделения.

3. Правила действия коллективного договора определяются Рекомендацией МОТ N 91. Всякий коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен (работодатели и работники, связанные коллективным договором, не должны включать в трудовые договоры условия, противоречащие положениям коллективного договора). 2. Положения трудовых договоров, противоречащие коллективному договору, должны считаться недействительными и заменяться автоматически соответствующими положениями коллективного договора. 3. Положения трудовых договоров, которые более благоприятны для работников, не должны считаться противоречащими коллективному договору.

3. Далее приступим к изучению материала по новой теме: «Трудовой договор».

Проведем просмотр презентации на тему: «Трудовой договор». Мультимедийная презентация «Трудовой договор» – предназначена для привлечения внимания студентов, нацелить их на изучение нового материала, способствовать развитию творческого мышления.

Структура презентации «Трудовой договор».

Слайд 1 Понятие Трудовой договор.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Слайд 2. Стороны трудового договора.

Работник

Работодатель

Слайд 3 Основные обязанности работника

Лично выполнять работу

Соблюдать действующие трудовые правила организации

Слайд 4 Основные обязанности работодателя

Предоставить работнику работу

Обеспечить условия труда

Своевременно выплачивать заработную плату

Слайд 4. Содержание трудового договора – это все его условия.

Слайд 5 . Условия трудового договора делятся на две группы:

Существенные

Дополнительные

Слайд 6. Существенные условия трудового договора:

место работы;

дата начала работы;

трудовая функция;

режим труда и отдыха;

условия оплаты труда;

социальное страхование.

Слайд 7. Дополнительные условия трудового договора:

условие 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 работодателя и т.д.

Слайд 8 Испытание при приеме на работу не устанавливается

для беременных

для лиц, не достигших 18 лет

для впервые устраивающихся на работу

и иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ

Слайд 9. Совместительство и совмещение в чем разница?

Основными критериями для первого являются:

- заключение трудовых соглашений с любым числом нанимателей;
- выполнение должностных обязанностей как по основному месту работы, так и на других предприятиях;
- указание в трудовом договоре вида выполнения работ.

Основными критериями для второго являются:

- собственно совмещение, которое представляет собой параллельное выполнение работ по своей основной деятельности и по другой, аналогичной ей;
- расширение обслуживаемой зоны, когда увеличивается объем выполняемых сотрудником работ в рамках своей основной специальности;
- выполнение тех обязанностей, которые возлагаются на сотрудника, временно отсутствующего в данный момент, по своей или по какой-либо другой профессии.

Слайд 10. Документы необходимые для заключения трудового договора:

паспорт;

трудовую книжку;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета;

документ об образовании.

Слайд 11. Когда трудовой договор вступает в силу

Со дня подписания договора работником и работодателем

Со дня фактического допущения работника к работе

Слайд 12. Основания прекращения трудового договора:

Соглашение сторон.

Истечение срока трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Обстоятельства, не зависящие от воли сторон и др.

Слайд 13. Правила подписания Трудового договора.

Трудовой договор правильно подписывать на каждой странице. При этом необходимо поставить не только подпись, но и дату.

При просмотре презентации студенты заполняют заранее составленные схемы, которые расположены на столе и предлагается много разных вариантов ответов. Схема отвечает на один из вопросов презентации, разбирать вопросы схемы студенты будут, разделившись на группы.

Выбрав представителя группы студенты показывают схемы, заполненные после просмотра презентации. Потом заполненные ими схемы сравниваются с просмотренной презентацией и располагаются на доске.

Далее нужно ответить на вопросы, для закрепления материала:

1. Понятие, Какова форма трудового договора.
- 2.
3. Основные права и обязанности сторон трудового договора.
4. Как оформляется прием на работу сотрудника.
5. Какие виды трудового договора вы знаете.
6. Возраст заключения трудового договора.
7. Испытание при приеме на работу.
8. На какой срок может быть оформлен срочный трудовой договор.
9. Заключение и расторжение трудового договора с несовершеннолетним.

10. Условия трудового договора.
11. Расторжение трудового договора.
12. Защита персональных данных работника.
13. Особенности заключения трудового договора с руководителем предприятия.

После рассмотрению презентации и проработке схем, постараемся решить юридически задачи. Задачи по теме «Трудовой договор» предназначены для работы в группах, для закрепления знаний занятия, путём исследования ситуаций, предложенных в задачах. Для решения задач воспользуемся Трудовым Кодексом, чтобы добиться способностей ориентации в законодательстве РФ.

Для начала прочитаем задачи, обсудим вопросы вместе, выступим с ответом.

Задача 1

Иванов И.И. решил устроиться на работу к ИП на должность электрика. Но с Иванова стали требовать справку о составе семьи. Без справки о составе семьи, Иванову в трудоустройстве отказали. Как вы считаете, правомерны ли их действия?

Задача 2

Сахарова Т. А. подписала трудовой договор 10.04.2017г., а вышла на работу 11.04.2017г. Ее интересует, считается ли день подписания трудового договора рабочим днем?

Задача 3

При устройстве на работу с 1 апреля 2017 года Васильев А. А. подписал трудовой договор в двух экземплярах, но второй экземпляр до сих пор не выдали (01.05.2017г). Как вы считаете, правомерно ли это? В течение, какого времени должны его выдать?

Задача 4

Агеева И.И. вызвали на работу в его выходной, без приказа от руководства. Агеев И.И. не вышел на работу в выходной день. После чего его лишили премии? Как вы считаете, правомерно ли это?

Задача 5

Иванов И. И. пришел устраиваться на работу в частную фирму электриком. Его приняли на работу, но с испытательным сроком, после которого пообещали заключить с ним трудовой договор. Как вы считаете, правомерно ли это? Как необходимо поступить Иванову И.И. в такой ситуации?

Задача 6

Сахарова Л. А. захотела поменять место работы. Она нашла вакансию в другой фирме, где её согласились принять. Но на старой работе ей необходимо было отработать две недели. Когда по истечении двух недель она пришла, на новую работу на её место приняли другую сотрудницу. Как вы считаете, правомерен ли поступок работодателя? Как необходимо поступить Сидоровой Л.А.?

Задача 7

Томилова Н.А. работала по срочному трудовому договору. На момент его окончания, Томилова Н.А. была беременна. Но работодатель, не продлил срок договора. Как вы считаете, правомерно ли это? Что должна была Томилова Н.А. сделать, чтобы срочный договор был продлен?

Задача 8

Директор школы отказал в приеме на работу подростку 15-летнего возраста. Ссылаясь на то, что подросток моложе 16 лет, а такие лица могут быть приняты на работу в редких случаях и только с согласия родителей. Как вы считаете, правомерен ли отказ директора?

После решения задач, заданных преподавателем. Студенты должны составить задачи самим, применяю Трудовой Кодекс.

5. Далее переходим к закреплению изученного материала. Рассмотрим образец заполнения трудового договора. И попытаемся составить свой трудовой договор, при этом разберем, какие условия должны быть включены в него обязательно, а какие можно упустить.

Типовой образец Трудового договора

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. Щучье

« ____ » _____ 2017 г.

(город, населенный пункт)

Федеральное бюджетное учреждение «Федеральное управление по безопасному хранению и уничтожению химического оружия при Министерстве промышленности и торговли Российской Федерации (войсковая часть 70855)» ИНН 7724729390/ОГРН 1097746789029, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице руководителя филиала федерального бюджетного учреждения «Федеральное управление по безопасному хранению и уничтожению химического оружия при Министерстве промышленности и торговли Российской Федерации (войсковая часть 70855)»-1207 объект по хранению и уничтожению химического оружия (войсковая часть 92746) ХАХАЛЕВА Евгения Васильевича, действующего на основании Положения о филиале и доверенности от 22 апреля 2014 года, с одной стороны и

Сидорова Александра Владимировна

(Ф.И.О. работника полностью)

именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Работник принимается на работу в филиал федерального бюджетного учреждения «Федерального управления по безопасному хранению и уничтожению химического оружия при Министерстве промышленности и торговли Российской Федерации (войсковая часть 70855)» - 1207 объект по хранению и уничтожению химического оружия (войсковая часть 92746) в г. Щучье Курганской области.

1.2. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности:

бухгалтер

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

1.3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении филиала:

Финансово-экономический отдел

(наименование не обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

1.4. Работа у Работодателя является для Работника:

основной

(основной, по совместительству)

1.5. Настоящий трудовой договор заключается на:

период выполнения работ в должности по утвержденному штатному расписанию на 2016 год, финансируемому за счет средств федеральной целевой программы «Уничтожение запасов химического оружия в РФ», в рамках государственного контракта, заключенного на 2016 год, на

выполнение работ для государственных нужд «Эксплуатация объекта по уничтожению химического оружия «Щучье» г. Щучье Курганской области (ликвидация запасов химического оружия, переработка промышленных отходов и корпусов боеприпасов)», является срочным трудовым договором (п. 5 ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса РФ).

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 ТК РФ)

1.6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «___» _____ 2017 г.

1.7. Дата начала работы «___» _____ 2017 г.

1.8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью три месяца, с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

1.9. Окончание срочного трудового договора «___» _____ 2017 г.

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.1.4. Работник имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также коллективным договором.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности (согласно должностным инструкциям), возложенные на него настоящим трудовым договором и выполнять установленные нормы труда.

2.2.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника.

2.2.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. В случае невозможности своевременного прибытия на работу в силу возникших непредвиденных обстоятельств, Работник обязан известить об этом своего руководителя подразделения, либо уполномоченное должностное лицо, до начала рабочего дня (смены).

2.2.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

2.2.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному начальнику структурного подразделения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

2.2.6. Работник обязуется выполнять все работы, которые ему будут поручены в связи с производственной необходимостью.

2.2.7. При объявлении повышенных степеней боевой готовности Работник обязуется выполнять требования, предписанные соответствующими инструкциями, а также иметь и уметь пользоваться средствами индивидуальной защиты.

2.2.8. Содержать рабочее место, а также прилегающую к нему территорию в чистоте и порядке, а в случае производственной необходимости и иную территорию по указанию непосредственного начальника.

2.2.9. Работник обязан выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

2.2.10. Выполнять работу по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени в следующих случаях:

2.2.10.1 при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2.2.10.2 при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

2.2.10.3 при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного, военного положения или режимов усиления противодействия терроризму, занятиям, учениям по ликвидации чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера,

тренировкам по противодействию терроризму, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.1.2. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством.

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

3.1.5. Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки.

3.2.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.6. Работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Оплата труда и социальные гарантии

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. оклад в соответствии с занимаемой должностью в размере _____ руб. 00 коп. в месяц. Оклад может изменяться в зависимости от индексирования, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.1.2. премия по результатам работы за месяц в размере не более 25 процентов должностного оклада;

4.1.3. ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет в размере, установленном приказом МО РФ от 23 апреля 2014 г. № 255;

4.1.4. иные виды стимулирующих и компенсационных выплат, выплата которых производится в порядке, установленном Трудовым

кодексом Российской Федерации, приказом Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 г. № 255, коллективным договором, приказами Работодателя.

4.2. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и в порядке, установленными коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя.

4.3. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени

_____ нормальная _____

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя.

5.3. Работнику устанавливаются особенности режима работы: пятидневная рабочая неделя с пяти рабочими днями и выходными суббота и воскресенье.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарный дней, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем.

5.5. Работникам, занятым на работах в тяжелых и вредных и особо тяжелых и особо вредных условиях труда, предоставляется

дополнительный отпуск, продолжительность которого определена коллективным договором.

5.6. Другие условия договора, связанные со спецификой труда: при допуске Работника к работам с химическим оружием, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. При допуске Работника ко второй группе работ с химическим оружием, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска увеличивается до сорока девяти календарных дней, при допуске Работника к первой группе работ с химическим оружием продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска увеличивается до пятидесяти шести календарных дней.

6. Социальное страхование

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования Работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Иные условия трудового договора

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

При допуске к сведениям, составляющим государственную тайну, Работник обязан заключить обязательство по соблюдению требований законодательства Российской Федерации «О государственной тайне».

7.2. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок обработки,

иногое использования и обеспечения сохранности персональных данных Работника.

7.3. В случае нарушения порядка использования и неправомерного разглашения информации, указанной в п.п. 7.1 и 7.2 настоящего договора, соответствующая виновная сторона договора привлекается к ответственности в установленном действующим законодательством порядке.

8. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Работник и Работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

9. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового договора, которые по соглашению сторон оформляются

дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

9.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон также в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов Работодателя;

б) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора Работник предупреждается в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий Трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

После изучения образца трудового договора, студенты составляют свой трудовой договор в группах и обмениваются мнениями о правильности его заполнения и обязательных условиях, внесенных в него.

Далее следует этап подведения итогов, некоторые студенты, которые активно участвовали, получают оценки. И преподаватель сообщает информацию, что необходимо подготовить студентом дома.

В конце занятия преподаватель должен поблагодарить студентов за учебу. Подвести итог занятия и вынести результат, добились ли студенты поставленных целей и задач по данной теме урока. В чем смогли разобраться студенты, чему научились заполнять за пройденное занятие. Сказать напутственные слова, поблагодарить за работу студентов, пожелать им, чтобы полученные знания помогли им при будущем трудоустройстве, чтобы они продолжили работу по систематизации своих знаний. Если есть дополнительные вопросы, преподаватель отвечает на них.

Далее диктуется задание на дом. Дома студентам надо рассмотреть, какие бывают основания расторжения трудового договора, затем сгруппировать их в таблицу.

Подводя итогу, хочется сказать, что в нынешнем мире важной является проблема трудоустройства. Для этого необходимо научить современное поколение «продавать» свои знания выгодно, уметь себя преподнести. Вот поэтому самым важным направлением российского образования является подготовка высококвалифицированных специалистов, которые способны к самообразованию и дальнейшему росту.

Человеческое общество хочет будущих выпускников среднего профессионального образования, владеющих специфическим мышлением. Поколение, которое способно предугадать изменения и способных вносить новейшие технологии в социальную сферу общества. Для воспитания

таких выпускников необходимо применять современные новейшие методы обучения.

Использование старых традиционных форм обучения привело к тому, что студентам стало скучно учиться. При таком образовании у них нет возможности в процессе обучения реализовать свои потребности в самовыражении, самопознании и самоутверждении.

Чтобы сформировать активную личность, нужно использовать такие методы обучения, при которых студенты могли проявить себя, как активную личность, почувствовать в разборе разнообразных ситуациях, предполагать и высказывать свое мнение, уметь говорить и отстаивать свое мнение.

Конечно, многое здесь зависит от искусства преподавателя, от его умения организовывать учебный процесс, от его творческого таланта, от его заинтересованности, от постоянного поиска новых форм и приемов обучения.

Если преподаватель обладает творческим мышлением, то он старается не действовать по шаблону, а старается создать необычные и интересные примеры эксклюзивных форм обучения. Это позволяет педагогу вернуть утраченный интерес к изучению дисциплин.

Преподавателю в современном мире отойти от стандартного урока, внести новое, что-то свое, что привлечет внимание студентов, заставить их мыслить, искать, действовать, пробудит желание узнавать и стремиться к саморазвитию, достижению результата стать лучше, чем другие, добиться успеха, а не плыть по течению и действовать как все.

Данная разработка занятия по дисциплине «Основы трудового права» на тему: «Трудовой договор» предполагает осуществление педагогических идей через кейс - технологию, решение интересных юридических задач из современной жизни, просмотр презентации, групповое взаимодействие студентов и преподавателя.

Заключение

Трудовое право действует в течение уже многих лет. С времен когда первобытное общество пришло к цивилизации, трудовое право стало главным компонентом всех процессов и событий, происходивших в его истории. Познание об истории трудового права для нынешней России имеет очень важное значение. От знания трудового права, современных законов современного поколения зависит будущее нашей страны.

С трудовым правом доводится иметь дело практически всем людям, будь то должностное лицо, администрация, работник кадров и юридической службы, правоохранительные органы, менеджер, представитель малого бизнеса, вообще достаточно большому кругу лиц, и, безусловно, всем работникам.

Трудовое право это одна из самых важных отраслей права, которая несет в себе первоочередную роль в регулировании трудовых отношений работодателей и работников.

Обучение современного молодого поколения к творческому труду на благо общества - главнейшая задача системы профессионального образования. Ее благополучное осуществление связано с регулярным поиском более современных путей воспитания и профессиональной ориентации. Также наиболее приемлемым проведением занятий по выбранному учебному курсу.

Педагогический опыт, результаты научных исследований показывают, что только совокупный подход к решению вопросов трудового самоопределения молодого поколения благоприятствует успеху профессиональной деятельности.

Человеческое общество хочет будущих выпускников среднего профессионального образования, владеющих специфическим мышлением. Поколение, которое способно предугадать изменения и способных вносить новейшие технологии в социальную сферу общества.

Дисциплина «Основы трудового права» это одна из важнейших дисциплин в системе профессионального образования юридического профиля. При прохождении данной учебной дисциплины обязательно надо постоянно обращать внимание учащихся на ее прикладной характер. А так же показывать, где и когда полученные теоретические знания и практические умения могут быть использованы в будущей профессиональной деятельности. Ознакомление с новым материалом важно провести в форме, доступной пониманию студентов. Без овладения знаний по трудовому праву, современного законодательства, которое постоянно меняется, не может быть профессионального успешного юриста. Это указывает на важнейшую ролью трудового права в урегулирование правовых споров и защите общественных отношений. Трудовое право занимает главное место среди юридических дисциплин. Собственно трудовое право служит основой деятельности каждого гражданина Российской Федерации, а так же судебных органов по защите прав и интересов в области труда.

Дисциплина "основы трудового права" относится к профессиональному циклу обязательных предметов вариативной части. Учебный курс по дисциплине «Основы трудового права» помогает показать полноту и взаимосвязь российского законодательства и практики его применения. Также показать студентам, что трудовое право это важнейшая отрасль права, которая может не только прямо воздействовать на производство людей, но оказать защиту их в процессе трудовой деятельности и от безработицы.

Главная цель дисциплины «Основы трудового права» это сформировать у студентов совокупное представление о правовом регулировании общественных отношений, которые связаны с использованием наемного труда. Изучить правовые понятия и виды трудового договора, о способах его заключения, изменения и расторжения, о системе оплаты труда и заработной плате, рабочем

времени и времени отдыха, дисциплине труда, охране труда, юридической ответственности работника и работодателя в трудовых правоотношениях.

Развернутое изучение содержания и главных методов работы по профессиональной подготовке раздела «Основы трудового права» и конкретного конспекта занятия помогает отметить в заключение, что «профессиональная ориентация - это государственная по масштабам, экономическая по результатам, социальная по содержанию, педагогическая по методам сложнейшая многосторонняя проблема».

Главным понятием нынешнего образования служит понятие компетенции, а формирование компетенций это одна из важнейших задач специального профессионального обучения.

Для образования общих и профессиональных компетенций нужно использовать в учебном процессе всевозможных современных технологий.

Использование различных форм организации обучения служит одним из главных путей формирования способностей будущего специалиста.

Методическая разработка занятия составлена в соответствии с требованием ФГОС специальной системы образования, которая способствует формированию общих и профессиональных компетенций.

Рассмотренная методическая разработка занятия может быть использована для изучения дисциплины «Основы трудового права».

Занятие по теме «Трудовой договор» предполагает обобщение и систематизацию знаний, использование их в профессиональной деятельности. Занятие проводится с использованием кейс - технологии с элементами опережающего метода обучения. Применение кейс - технологий помогает развитию активности у всех студентов, способствует развитию навыков работы в коллективе.

Содержание занятия состоит из презентации, юридических задач ситуации по теме занятия, порядок их решения, также различную дополнительную информацию по вопросам трудовой дисциплины.

В методической разработке занятия рассмотрен подробный план - конспект проведения занятия, продуманы все этапы занятия, для получения положительного конечного результата.

При выполнении данной работы, были решены следующие задачи:

Изучены формы, методы и средства преподавания дисциплин профессионального цикла.

Проанализировано методическое обеспечение дисциплины «Основы трудового права» в условиях СПО.

Разработан конспект занятия по изучению нового материала по дисциплине «Основы трудового права».

Следовательно, можно говорить о том, что достигнута цель данной работы: изучена организация методики проведения занятий по изучению нового материала в процессе преподавания предмета « Основы трудового права».