

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
**«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Западный филиал

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ОТКРЫТОГО УРОКА

учебная дисциплина:

«ТРУДОВОЕ ПРАВО»

по теме:

«Рассмотрение трудового договора и отличие его от других видов договоров»

специальность

40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»

Разработал:

преподаватель отделения

«Правоведение»

Мишенькина Н.Ю.

Калининград

2019

План урока

Учебная дисциплина: «Трудовое право»

Количество часов: 2 часа

Место проведения: кабинет № 15

Учебная группа: 5 ПС-02/о

Тема занятия: «Рассмотрение трудового договора и отличие его от других видов договоров».

Цели занятия (с учетом возможностей формирования общих и профессиональных компетенций): способствовать формированию и развитию знаний и умений по применению трудового законодательства; демонстрация связи теоретических положений с практикой.

Задачи занятия:

Образовательные: применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;

Развивающие: развитие аналитического мышления; развитие умений и навыков самостоятельной работы с документами; развитие умений анализа проблемы и нахождения оптимального решения; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

Воспитательные: способствовать формированию профессиональных навыков и социально-психологических качеств личности (интеллектуальных, нравственных); воспитание и развитие коммуникативных навыков.

Квалификационные требования (в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом):

ОК1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;

ОК2. Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;

ОК3. Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях;

ОК4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;

ОК5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности;

ОК6. Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями;

ОК8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации;

ОК9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

ПК1.1 Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты;

ПК1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты;

ПК1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите;

ПК1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии;

ПК2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии;

ПК3.1. Анализировать практические ситуации, устанавливать признаки правонарушений и правильно их квалифицировать, давать им юридическую оценку, используя периодические и специальные издания, справочную литературу, информационные справочно-правовые системы;

ПК3.2. Предпринимать необходимые меры к восстановлению нарушенных прав, свобод и законных интересов граждан;

ПК3.3. Составлять заявления, запросы, проекты ответов на них, процессуальные документы с использованием информационных справочно-правовых систем;

ПК3.4. Формировать с использованием информационных справочно-правовых систем пакет документов, необходимых для принятия решения правомочным органом, должностным лицом.

В соответствии с профессиональными стандартами:

- Обобщенная трудовая функция в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Социальный работник», утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.11.2013 г. № 677н, - предоставление социальных услуг клиентам организации социального обслуживания (Код А Уровень квалификации 4).

Трудовая функция: оказание социально-правовых услуг клиентам организации социального обслуживания (Код А/03.4 Уровень (подуровень) квалификации 4).

Трудовые действия: помощь в подготовке и подаче жалоб, в том числе с помощью

электронных средств связи, на действия или бездействие органов государственной власти и местного самоуправления в случае нарушения законных прав клиента; содействие в получении бесплатной юридической помощи в порядке, установленном законодательством.

Студент должен знать: основы законодательства, регламентирующего обращения граждан в органы государственной власти и местного самоуправления.

- Обобщенная трудовая функция в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Специалист по организации назначения и выплаты пенсии», утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 28.10.2015 г. № 785н, - установление пенсий и иных выплат (Код А Уровень квалификации 6).

Трудовая функция: прием и регистрация заявлений и документов, необходимых для установления и выплаты пенсий и иных выплат (Код А/02.6 Уровень (подуровень) квалификации 6).

Трудовые действия: прием и консультирование граждан по вопросам установления и выплаты пенсий и иных выплат; разъяснение гражданину (уполномоченному, законному представителю) его прав и обязанностей; работа с жалобами граждан по вопросам установления и выплаты пенсии и иных выплат.

Студент должен знать: порядок работы со служебной информацией;

Студент должен уметь: применять навыки делового письма, работы со служебными документами; применять навыки работы с электронными документами, в том числе с использованием системы межведомственного электронного взаимодействия; систематизировать информацию; прогнозировать позитивные и негативные последствия своих действий и нести за них ответственность.

Интеграционные связи (внутри- и междисциплинарные): «Теория государства и права», «Гражданское право», «Административное право», «Семейное право», «Правоохранительные и судебные органы».

Оснащение (материально-технические, дидактические средства, методические материалы): проектор, ноутбук, презентации, справочно-информационная система «Консультант+», раздаточный материал - карточки с заданиями.

Форма технологической карты урока

N п/ п	Этапы урока	Дидактическая цель	Деятельность преподавателей, приглашенного специалиста	Деятельность студентов
1.	Организационный момент (2-3 мин.)	Выделить идеи и проблемную ситуацию	приветствие; представление приглашенных; отметка отсутствующих; проверка готовности группы к уроку	слушают
2.	Сообщение темы и целей занятия (2-3 мин.)	Общий обзор темы; характеристика места урока в системе занятий по дисциплине; актуальность изучаемой темы для осуществления профессиональной деятельности; сообщение целей и задач урока, этапов и видов работы; изложение квалификационных требований и компетенций; внутридисциплинарные и междисциплинарные связи; обеспечение занятия	выступают	слушают, участвуют
3.	Контроль знаний (15-20 мин.)	Метод проведения контроля: комбинированный: - визуальный контроль выполненного домашнего задания; - индивидуальный устный опрос	проводят контроль	отвечают
4.	Подведение итогов контроля знаний (1-2 мин.)	Актуализация знаний	комментарий выполненного задания	слушают
5.	Сообщение	Роль нормы права, нормативных	выступают	слушают,

	нового материала (30 мин.)	актов, правоотношений, юридических фактов, актов применения права, акта толкования юридических норм в профессиональной деятельности		участвуют
6.	Закрепление изученного материала	Решение задач по анализу предложенных правовых ситуаций;	являются консультантами	работают
7.	Участие приглашенного специалиста	Оценка знаний и навыков в результате проведённой работы	выступает	слушают, участвуют в дискуссии
8.	Подведение итогов занятия (1-2 мин.)	Оценка работы группы на уроке; выставление и комментирование оценок	выступают	слушают, участвуют
9.	Домашнее задание (1-2 мин.)	Повторение изученного материала	выступают	слушают, участвуют

План урока

1 слайд.

1. Организационный момент (2-3 мин.)

Добрый день, студенты, преподаватели и гости, сегодня мы проводим интегрированное занятие по теме: «Рассмотрение трудового договора и отличие его от других видов договоров»

2 слайд.

2. Сообщение темы и целей урока (2-3 мин.)

Сегодня мы с Вами рассмотрим Трудовой договор и научимся отличать его от других видов договоров. Выясним, что понимается под содержанием трудового договора, а также рассмотрим порядок заключения трудового договора.

Характеристика места урока в системе занятий по дисциплине:

Урок по учебной дисциплине «Трудовое право» по теме: «Рассмотрение трудового договора и отличие его от других видов договоров» проводится после или во время изучения учебных дисциплин и тем внутри дисциплин, которые затрагивают вопросы трудовых правоотношений: «Теория государства и права», темы: «Предмет, метод, источники, принципы, субъекты права», «Конституционное право», тема: «Источники трудового права, правовой статус гражданина в сфере труда», «Административное право», темы: «Государственное управление занятостью и охраной труда», «Государственный надзор и контроль: административная ответственность за нарушение трудового законодательства», «Гражданское право», тема: «Гражданско-правовая ответственность за причинение вреда здоровью», «Социальное страхование», «Компенсация морального вреда», «Уголовное право», тема: «Ответственность за нарушение трудового законодательства», «Право социального обеспечения», темы: «Трудовой стаж», «Социальная защита безработных», «Трудовые пенсии», «Пособия по временной нетрудоспособности, пособия семьям с несовершеннолетними детьми», «Гражданский процесс», темы: «Подведомственность и подсудность дел», «Порядок рассмотрения гражданских дел в судах».

Актуальность изучаемой темы для осуществления профессиональной деятельности:

Вопрос заключения трудового договора с каждым конкретным работником – очень серьезный, поскольку заключение договора ведет к началу трудовых отношений, трудовой деятельности, а соответственно, возможности получения заработной платы на данном конкретном поприще. Трудовая деятельность является важнейшим элементом жизни человека и гражданина, рабочее место является для большинства граждан средством

обеспечения жизни, финансового благополучия, социализации, культурного развития и воспитания. Поэтому трудовые отношения регулируются нормами закона в целях защиты интересов и конституционных прав как работника, так и работодателя. Занятость населения в свою очередь, напрямую отражается на благосостоянии и развитии всего государства.

Принимая во внимание, что изначально работник считается стороной слабой, зависимой от работодателя в вопросах обеспечения жизни своей и своей семьи, то нормы закона устанавливают совершенно определенный перечень прав и обязанностей, то есть требования к существенным условиям договора.

Социальное значение трудового договора сложно переоценить. Договор, является регулятором социально-трудовых, и даже бытовых отношений. Трудовой договор закрепляет договорный характер установления трудовых правоотношений, свободу включения граждан в трудовой коллектив предприятия, учреждения, организации. Он регулирует трудовые отношения как отношения по найму, которые возникают между работодателями и наемными работниками.

В рыночных отношениях, где существует конкуренция и безработица, роль и значение трудового договора велики, так как с его помощью осуществляется прием на работу, а работодатель стремится принимать на работу наиболее квалифицированных, опытных и производительных работников. Рассматривая этот вопрос необходимо учитывать, что как работник, так и руководитель могут быть добросовестными и недобросовестными, и закон должен защищать интересы обеих сторон договора – работник может использовать лазейки в трудовом законе, дабы не выполнять в должном порядке и на должном уровне свои трудовые функции, и в то же время не быть уволенным, получать заработную плату. Такие работники, естественно, не способствуют эффективной деятельности предприятия, занимают рабочие места. Работодатель же, используя зависимость работника, может требовать превышения работником прямых обязанностей, большей трудовой отдачи при несоответствующей заработной плате.

В связи с этим, должен соблюдаться баланс интересов обеих сторон – работник должен быть уверенным, что не будет эксплуатироваться незаконно, работодатель, принимая в штат человека, должен быть заинтересован прежде всего в надлежащем исполнении возложенных на него обязанностей.

Цель сегодняшнего интегрированного урока многогранна. Это и формирование у студентов представление о значимости трудового договора, как основного нормативно-правового документа трудовых правоотношений, об условиях его заключения и расторжения, и раскрыть условия заключения и расторжения трудового договора, как

гарантию соблюдения трудовых прав работника и работодателя. Также проверить умения студентов работать с правовыми документами, анализировать их, формулировать и подтверждать примерами свою точку зрения. Развивать основные формы мышления: дедукция, индукция, анализ и синтез; развивать умение слушать и слышать ответы сокурсников.

3 слайд.

Этапы нашей работы будут следующими:

Перед тем, как нам перейти к изучению новой темы, мы сначала проведем контроль знаний – заслушаем доклады и посмотрим презентации, затем познакомимся с новым материалом по теме, после чего проведем практическую часть занятия. В практической части мы будем решать кейс ситуации.

3. Контроль знаний (15-20 мин.)

На прошлых занятиях мы выяснили с Вами, кто является субъектами трудовых правоотношений.

Субъекты трудового права - это участники трудовых и иных тесно с ними связанных отношений, входящих в предмет данной отрасли, которые в соответствии с требованиями законодательства способны совершать действия, порождающие правовые последствия, обладают трудовыми правами и обязанностями и могут реализовывать их.

Так как сторонами трудового договора являются работник и работодатель, давайте вспомним, что такое правовой статус работника и правовой статус работодателя.

Правовой статус субъекта трудового права – это правовое положение субъекта трудового права как участника отношений, входящих в предмет трудового права, закрепленное трудовым законодательством.

Студенты защищают подготовленные презентации, докладывают исследованную информацию, отвечают на вопросы группы.

Темы докладов и презентаций:

1. Правовой статус работника (7-10 минут).
2. Правовой статус работодателя (5-7 минут).

4. Подведение итогов контроля знаний (1-2 мин.)

Комментарий выполненного задания.

Теперь послушаем мнение наших гостей по поводу выступлений, все ли учли докладчики, что упустили?

4 слайд.

5. Сообщение нового материала (30 мин.)

Совсем скоро Вы непосредственно столкнетесь с необходимостью трудоустройства

и заключения договора с Вашим будущим работодателем. А знаете ли вы с какими сложностями можно столкнуться в этой, казалось бы, простой ситуации? Какие возможности предоставляет Вам действующее законодательство при заключении договора, и какие гарантии есть у вас при расторжении трудового договора?

На протяжении тысячелетий человечество шло по пути развития и совершенствования орудий труда, чтобы с их помощью создавать для людей блага. Именно трудом, т.е. целенаправленной, осознанной деятельностью по производству материальных и нематериальных благ, создаётся экономическая основа общества.

Обычно люди трудятся сообща. В процессе совместного труда люди распределяют между собой трудовые функции, операции, совместно используют машины, оборудование и другие средства производства. Отношения, в которые люди вступают в процессе трудовой деятельности, регулируются нормами трудового права.

Человек и общества могут потреблять лишь то, что создано трудом. Чем выше организация труда, его техническая оснащённость, тем богаче общество. Все великие открытия, весь научно – технический прогресс общества, его цивилизации – это результат большого труда многих поколений людей.

5 слайд.

Статья 37 Конституции РФ гласит:

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом [минимального размера оплаты труда](#), а также право на защиту от безработицы.
4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

6 слайд.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ:

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной

трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

7 слайд.

Трудовой договор - основа возникновения трудовых отношений между работником и работодателем. Он определяет индивидуальные условия, на которых работник трудится в организации. Поэтому чрезвычайно важно соблюдать законодательство о трудовом договоре - форму трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения.

Сформулированное в ст. 56 ТК РФ понятие трудового договора позволяет отграничить его от смежных гражданско-правовых договоров, реализация которых также связана с трудовой деятельностью.

К числу таких гражданско-правовых договоров, прежде всего, относятся:

- а) договор подряда, выполняемый личным трудом гражданина, согласно которому подрядчик обязуется за свой риск выполнить определенную работу по заданию заказчика с использованием его или своих материалов, а заказчик обязуется принять работу и оплатить ее (гл. 37 ГК РФ);
- б) договор поручения, согласно которому одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия. Доверитель обязан уплатить поверенному вознаграждение, если иное не предусмотрено законом, иными правовыми актами или договором поручения (гл. 49 ГК РФ);
- в) авторский договор, согласно которому автор обязан создать в соответствии с договором и передать заказанное произведение или передать готовое произведение для использования, а пользователь обязан использовать или начать использование произведения предусмотренным договором способом в обусловленном им объеме и в определенный срок и уплатить автору установленное договором вознаграждение и др.

Разграничение указанных видов договоров имеет важное практическое значение, поскольку лишь на лиц, заключивших трудовые договоры, распространяется законодательство о труде.

Основными элементами трудового договора, по которым происходит разграничение, являются:

- специфика обязанности, принимаемой по трудовому договору, выражающаяся в выполнении работы по определенной специальности, квалификации или должности, т. е. обусловленной соглашением сторон трудовой функции;
- выполнение работы с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- обязанность работодателя обеспечить работнику условия труда, предусмотренные законами и иными нормативно-правовыми актами о труде, соглашениями, коллективным договором, иными актами о труде, трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

При выполнении работы по трудовому договору выделить индивидуальный конечный результат работника сложно. В связи с этим трудовая функция работника, как правило, не направлена на достижение какого-либо конечного результата, но даже достигнутый тот или иной результат в процессе работы не является конечной целью и не прекращает действие трудового договора.

Выполнение трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку — это важный элемент, отражающий специфику трудового договора. В отличие от трудового договора, по которому работник обязан соблюдать дисциплину труда и технологическую дисциплину, режим рабочего времени, распоряжения работодателя и т. д. в отношениях, вытекающих из гражданско-правовых договоров, предполагается выполнение работы по своему усмотрению и на свой риск.

Обязанность работодателя обеспечивать работнику условия труда, предусмотренная трудовым законодательством, отличает трудовой договор от гражданско-правовых, так как в последних исполнители работ самостоятельно определяют способы и средства ее выполнения.

Также в отличие от трудового договора, согласно которого работодатель обязуется своевременно и полностью выплачивать заработную плату с определенной периодичностью, по гражданско-правовым договорам оплата по окончании работы за ее конечный результат в соответствии с заранее оговоренной ценой.

Итак, главное отличие состоит в том, что гражданско-правовые договоры направлены на получение результата, который передается заказчику, а трудовой договор регламентирует процесс труда. Можно сказать, что работодатель оплачивает время, посвященное работе, а заказчик — только конечный результат. Исполнитель трудится в удобное для себя время, хотя обычно договор предусматривает сроки сдачи результата или выполнения работы. Поэтому и оплата производится соответственно: работник получает регулярные выплаты за процесс, а исполнитель после подписания передаточного акта или авансом.

В трудовых отношениях работник находится в подчиненном положении, гражданско-правовые отношения предполагают паритет сторон.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор в строго ограниченных случаях (статья 81 ТК РФ), работник — в любое время, отработав по общему правилу положенные две недели перед уходом.

Отказ от исполнения гражданско-правовой сделки в одностороннем порядке по общему правилу не допускается. Отказаться от договора можно только в случае нарушений его условий одной из сторон.

В любом гражданско-правовом договоре стороны могут определить ответственность за его нарушение. Формы ответственности в трудовых отношениях строго определены статьей 419 ТК РФ.

Трудовые права работников защищаются в особом порядке. Например, путем обращения в трудовую инспекцию. Заказчик и исполнитель сначала должны попытаться урегулировать разногласия самостоятельно, и только в случае, если им это не удалось, суд примет исковое заявление.

8 слайд.

Виды трудового договора.

В зависимости от срока их действия трудовые договоры делятся на два вида (ст. 58 ТК РФ):

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

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу и другими категориями работников.

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

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

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

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

9 слайд.

Содержание трудового договора.

Под содержанием любого договора понимаются его условия, которые определяют права и обязанности сторон. Содержание трудового договора составляет совокупность его условий. В трудовом праве условия трудового договора подразделяются на: обязательные (необходимые) и дополнительные (факультативные).

Обязательные (необходимые) условия — это такие условия, которые должны обязательно содержаться в любом трудовом договоре (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Дополнительные (факультативные) условия — это те условия, которые не являются обязательно присущими трудовому договору и наличие которых определяется по усмотрению сторон (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

Дополнительные условия, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, к таким условиям относятся, условия:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- 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 проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

10, 11 слайд.

Заключение трудового договора.

1 этап – собеседование

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

В качестве работодателя могут выступать физические лица – Индивидуальные предприниматели и юридические лица, как коммерческие, так и не коммерческие.

В качестве работника может выступать только физическое вменяемое лицо, достигшее 16 лет. Трудовой кодекс допускает сокращение трудового возраста до 15 (14) лет при работе в свободное от учебы время и с письменного согласия родителей и органов опеки и попечительства.

На сегодняшний день при устройстве на работу возможно прохождение устного собеседования или предоставление письменного резюме.

12 слайд.

Резюме – это документ, отражающий сведения о соискателе работы.

Для резюме нет единой формы, но на практике, в резюме включаются следующие разделы:

- Личные данные кандидата
- Пожелания к будущей работе
- Предыдущий опыт работы
- Полученное образование
- Профессиональные навыки
- Дополнительные сведения.

13 слайд.

2 этап – предоставление документов

Документы, предоставляемые при приеме на работу

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

14 слайд.

3 этап – оформление трудового договора

При заключении Трудового договора ТК РФ установлены следующие гарантии:

- запрещается необоснованный отказ при приеме на работу;
- запрещается отказывать в приеме на работу работникам, приглашенным в порядке перевода от другого работодателя;
- запрещается отказывать в приеме на работу женщине по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Трудовой договор оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, один из которых находится у работодателя, а другой – вручается работнику.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним договор в письменной форме не позднее трех дней с момента допуска к выполнению трудовой функции.

15, 16 слайд.

4 этап – подписание трудового договора

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня фактического допущения работника к выполнению трудовых обязанностей.

17 слайд.

Закрепление изученного материала

Решение задач по анализу предложенных правовых ситуаций:

18 слайд.

Ситуация №1

Нормами какой отрасли права регулируются отношения по поводу труда (обоснуйте свою точку зрения):

- а) члена Союза писателей РФ Сорокина, заключившего договор с издательством «Шок» договор о создании и опубликовании детективного романа объемом 500 страниц;
- б) редактора этого издательства Смирнова;
- в) Шараповой, осуществляющей реализацию продукции косметической фирмы посредством разъездной деятельности;
- г) адвоката Гроссмана, оказывающего юридические услуги фирме «Орион»;
- д) студентки Кузнецовой, работающей кондуктором на общественном транспорте в период каникул;
- е) Савельевой, осуществляющей прием заказов по телефону на дому для строительной фирмы.

19 слайд.

Ситуация №2

Слесарь Рогов был принят в цех №2 ОАО «Машиностроительный завод» на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

Вопросы: Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?

20 слайд.

Ситуация №3

Группа строителей заключила договор с ООО «Прогресс», по которому обязывалась в течение трех месяцев произвести ремонт и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсацию оплаты за работу в выходные дни.

Вопросы: Правомерно ли требование рабочих? В каких правоотношениях с ООО состояли рабочие?

7. Участие приглашенного специалиста

Приглашенные. Оценивают знания и навыки студентов в результате проведённой работы, вносят предложения.

8. Подведение итогов занятия (1-2 мин.)

Подводя итог сегодняшнего урока, хочу сказать, что целей, поставленных в начале занятия мы достигли. Мы разобрались что же такое Трудовой договор и чем он отличается от других видов договоров, научились различать его условия, а также подробно разобрали

порядок заключения трудового договора. Надеюсь, что полученные знания помогут Вам при будущем трудоустройстве.

21 слайд.

Домашнее задание (1-2 мин.)

Задание на дом: повторить изученный материал, а также изучить главу 13 Трудового кодекса РФ «Прекращение трудового договора», самостоятельно рассмотреть основания расторжения Трудового договора и сгруппировать их в таблицу.

22 слайд

Заключение

Я начинала наш урок с высказывания Вольтера «Законы нужны не только для того, чтобы устрашать граждан, но и для того, чтобы помогать им» и закончу наш урок, тоже словами Вольтера, которые не потеряли свою актуальность и до сих пор: «Труд избавляет человека от трех главных зол: скуки, порока и нужды».