

Малевич Екатерина Михайловна

*государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Соликамский автомобильно-дорожный колледж»*

«ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК ОСНОВА ПРАВООТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ»

Методическая разработка по учебной дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» разработана в соответствии с рабочей программой по специальности 08.02.05 Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов.

Дисциплина «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» относится к циклу общепрофессиональных дисциплин и входит в профессиональный цикл.

Тема урока: «Трудовой договор как основа правоотношений в сфере труда. Трудовые споры». На изучение данной темы по программе отводится 2 часа. Данный урок проводится в интерактивной форме – практическое занятие с элементами решения профессиональных задач, является уроком обобщения изученного материала.

Цели урока:

образовательная:

повторение и закрепление ранее изученного материала: понятия «индивидуальный трудовой договор» и «коллективный трудовой договор», перечень участников трудовых правоотношений, порядок и условия заключения трудового договора.



воспитательная:

способствовать воспитанию отношения к проблемам права и правового решения трудовых споров.

развивающая:

развитие речи, внимания, памяти, логического мышления и творческого воображения, развитие умения анализировать полученную информацию, сравнивать объекты по параметрам, оценивать разные суждения об объектах с точки зрения общественных наук, участвовать в дискуссии, работать с нормативно-правовыми документами.

Теоретическая часть данного урока основана на мыследеятельностной технологии. Данная технология дает возможность развития интеллектуальных способностей обучающихся, в овладении ими принципами системного подхода к решению проблем. В основе практической части урока лежит практико-ориентированная технология, которая позволяет студентам применить полученные знания в практической деятельности.

Для активизации мыслительной деятельности и развития познавательных способностей в процессе урока используются методы групповой и индивидуальной работы, работы в мини-группах, которые станут условием реализации указанной технологии.

После урока обучающиеся должны:

Знать: нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров, порядок заключения трудового договора, права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации.

Уметь: использовать необходимые нормативно-правовые документы, защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством, анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения.



Формируемые компетенции на данном уроке:

ОК 3.Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях.

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

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

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

Оборудование:

Трудовой кодекс РФ,

Основные понятия урока: индивидуальный и коллективный трудовой договор, индивидуальный и коллективный трудовой спор.

ХОД УРОКА

I.Организационный момент. Инициация.

Приветствие учителя, подготовка учащихся к уроку.

Здравствуйте уважаемые студенты. Сегодня на занятии мы продолжим изучать что такое трудовой договор и выясним какие трудовые споры возникают при его заключении.

II. Подготовка учащихся к восприятию новой темы. Вхождение или погружение в тему.

Вопросы по пройденному материалу:

Что такое трудовой договор

Кто является сторонами при заключении трудового договора?

Какие классификации трудового договора вам известны?



Обобщение изученного материала

Таким образом, взаимоотношения людей в процессе применения труда складываются по-разному. Интересы работника и работодателя совпадают не всегда. Это приводит к возникновению конфликтной ситуации, которую принято считать трудовым спором.

Трудовые споры – это неурегулированные разногласия между работником и работодателем по поводу применения норм трудового права.

Трудовое право – это отрасль права, регулирующая трудовые отношения.

С целью правового решения конфликтной ситуации и разрешения трудовых споров рассмотрим несколько ситуаций.

Группа студентов делится на мини-группы по 4 человека, каждой мини-группе выдается задание (производственная ситуация). На задание отводится 15 минут.

Задача 1.

Воспитательница детского сада Шикунова обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к администрации с просьбой вернуть ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор. Однако Шикуновой отказали в возврате заявления, и по истечении 2 недель был издан приказ о ее увольнении.

Правомерны ли действия работодателя? Решите спор, по существу.

Задача 2.

Приказом руководителя автобусного парка для водителей автобусов был установлен режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делится на две части с пятичасовым перерывом между ними. Часть водителей, считая администрацию неуполномоченной без их согласия вводить такой



длительный перерыв и требовать, чтобы они, по сути, дважды выходили на работу в течение смены, обратились с жалобой о нарушении своих трудовых прав в орган федеральной инспекции труда.

Обоснованы ли требования работников? Возможен ли такой режим работы, и при каких условиях? Каков порядок его введения?

Задача 3

В связи необходимостью завершения работы по укладке бетона при строительстве многоэтажного дома старший производитель работ отдал распоряжение остаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим распоряжением указанные работники проработали на 4 часа больше своей ежедневной нормы рабочего времени. На вопрос рабочих о том, как будет компенсирована переработка, прораб ответил, что поскольку бетон был доставлен с нарушением графика и первую половину рабочего дня они в связи с этим находились в простое, оплата за дополнительные часы не полагается. В бухгалтерии рабочим пояснили, что оплата этих часов как сверхурочной работы может быть произведена только при наличии распоряжения (приказа) о привлечении к сверхурочной работе.

Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? Вправе ли прораб в сложившейся ситуации давать распоряжение о продолжении работы? Имели ли бетонщики право отказаться от выполнения распоряжения? Соответствует ли требованиям закона разъяснение, данное бухгалтером? В каких случаях, и в каком порядке работники могут привлекаться к сверхурочным работам? Подлежит ли в указанном случае переработка дополнительной оплате?

Задача 4.

При увольнении подсобного рабочего строительной организации по собственному желанию (ст. 80 ТК) возник вопрос о том, в каком порядке



оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения.

Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, руководитель организации предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни руководитель пообещал доплатить работнику еще одну повременную тарифную ставку подсобного рабочего, согласно присвоенному ему первому разряду. Не согласившись с решением руководителя организации, работник обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором просил обязать работодателя оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки. Кроме того, начислить за эти дни премию из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании рабочих в данной организации.

Дайте оценку правомерности требований работника. Предложите свой вариант разрешения данного спора.

Задача 5.

Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы: паспорт; трудовую книжку; копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании; характеристику с последнего места работы; справку с места жительства.

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

Время на выступление представителям мини-групп для анализа производственных ситуаций – 5 минут.

III. Закрепление изученного материала

Вопросы для повторения:

- 1.Что такое индивидуальный трудовой спор?
- 2.Причины и условия возникновения трудовых споров?
- 3.Виды трудовых споров?
- 4.Коллективные трудовые споры?
- 5.Примирительные процедуры?
- 6.Забастовка, трудовой арбитраж?
- 7.Какие органы полномочны, решать трудовой спор?
- 8.Каковы условия для обращения в полномочные органы для защиты своих трудовых прав?

IV.Подведение итогов урока. Рефлексия

На занятии мы продолжили формировать учебно-познавательную, информационную, коммуникативную компетенции. В чем это проявилось? (умение работать с законодательными и иными нормативными правовыми актами (Трудовой Кодекс РФ) анализировать, делать выводы и обосновывать свою точку зрения по Трудовому Кодексу; знать основные теоретические понятия и положения трудового права; содержание Трудового Кодекса Российской Федерации; особенности Трудового Кодекса России; умение аналитически мыслить, анализировать, давать самооценку учебной и познавательной деятельности, выявлять пробелы в знаниях, умениях и навыках), умение аргументировать, вовремя найти нужные аргументы для подтверждения

Объявление, комментирование и выставление оценок.

Критерии оценки работы обучающегося на уроке:

«**Отлично**» – студент полностью справился со всеми предложенными заданиями. Вся работа выполнена качественно в соответствии с требованиями. Студент в течение урока проявлял активное участие во всей деятельности.



«Хорошо» - студент полностью справился со всеми предложенными заданиями. Вся работа выполнена качественно в соответствии с требованиями.

«Удовлетворительно» - студент не полностью справился со всеми предложенными заданиями. Вся работа выполнена частично, с нарушениями требований.

V. Домашнее задание:

Подготовка к контрольной работе по разделу «Труд и социальная защита»

Наш урок окончен. Всем спасибо. До свидания.

