Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 7»

Степновского района Ставропольского края

С. Варениковское

Урок обществознания в 11 классе на тему:

«Юридическая консультация»

(практикум по теме «Трудовое право»)

Подготовила: учитель истории и обществознания

Василькова М.В.

с. Варениковское

**Тема урока: «Юридическая консультация»**

(практикум по теме «»Трудовое право)

**Характеристика урока:**

1. Уровень образования: среднее (полное) общее образование.
2. Класс: 11.
3. Предмет: обществознание, блок «Право».
4. Тип урока: урок обобщения и систематизации знаний.
5. Оборудование урока: компьютер, проектор для показа слайд-шоу, Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ (выдержки отдельных статей, ситуационные задачи).

**Цели урока:**

* Закрепить знания по теме «Трудовое право».
* Формировать навыки и умения применения теоретических знаний в практических ситуациях, умение пользоваться документами.
* Формирование коммуникативных навыков работы в группе.

**Ход урока.**

1. Актуализация знаний. При помощи слайд-шоу повторение основных понятий темы.
2. Организация работы в группах. Предварительно класс делится на группы. У каждой группы на столах документы, необходимые для работы, в количестве, достаточном для каждого ученика. Учитель выступает в роли «клиента» юридической консультации.
* Что такое трудовое право?
* Как называются участники трудовых правоотношений?
* Что является источниками трудового законодательства?
* Коллективный договор – это..
* Что такое рабочее время?
* Время отдыха – это…
* Виды трудовых споров.
* Дайте определение дисциплине труда.

**Работа в группе.**

Каждой группе предлагаются задачи. Каждый ученик решает только одну задачу. Затем проходит обсуждение выполненных задач, уточнение решений, даются советы. Время работы – 15-20 минут.

Представление результатов работы группы. Каждая группа представляет ответы на решенные задачи.

Оценивание результатов работы. В ходе обсуждения в классе выставляется общая оценка группе за работу. Выставление оценок в группе: группа может повысить или понизить оценку ученику с учетом его вклада в общий результат.

Рефлексия. Подведение результатов работы при помощи методики «Снежинка».

Задания.

1 группа – отвечает на вопросы несовершеннолетнего подростка.

2 группа- отвечает на вопросы матери с детьми.

3 группа – отвечает на вопросы матери с ребенком-инвалидом.

Вопросы группам.

***1 группа. Клиент – несовершеннолетний подросток.***

1. С какого возраста гражданин России может начать работу? Какой будет продолжительность моего рабочего дня.
2. Семнадцатилетний гражданин в апреле поступил на работу и попросил предоставить ему отпуск в один из летних месяцев этого же года. В отделе кадров ему объяснили, что отпуск предоставляется после 11 месяцев с начала работы. Правильно это или нет?
3. 16-летний и 20-летний юноши были приняты на работу с испытательным сроком. По истечении одного месяца обоих уволили как не прошедших испытательный срок. Правомерны ли действия администрации?
4. 17-летний молодой человек хотел бы работать в ночное время. Допускается ли такой вариант работы несовершеннолетнего?
5. Возможна ли работа несовершеннолетнего по совместительству?
6. Какие документы необходимы при поступлении на работу впервые?

***2 группа. Клиент – мама с двумя детьми.***

1. Детям 13 и 15 лет. Может ли мать рассчитывать на неполный рабочий день?
2. Может ли она работать на дому?
3. Может ли она попасть под сокращение на своем предприятии, если она мать-одиночка?
4. Могут ли ее уволить без предоставления другой работы?
5. Какими гарантиями она будет обладать как безработная?
6. Мать – педагогический работник. Администрация ей не разрешает совместительство. Кто прав?

***3 группа. Клиент – мать с ребенком-инвалидом.***

1. Может ли мать отказаться от командировки?
2. Мать не использовала дополнительный отпуск в этом году. Может ли она присоединить его к очередному отпуску?
3. Может ли она взять неделю оплачиваемого отпуска?
4. Матери предоставили путевку на лечение ребенка в другой город. Администрация работы препятствует расторжению срочного договора и не выдает трудовую книжку. Кто прав?
5. Положен ли матери сокращенная рабочая неделя, если она работает в городе Апатиты в районах Крайнего Севера?
6. Может ли муж воспользоваться отпуском по уходу за ребенком?

**Раздаточный материал. (Статьи Трудового Кодекса РФ)**

**Статья 282. Общие положения о работе по совместительству**

Совместительство-выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

[Особенности](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_43729/) регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_134957/?dst=100009), определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**Статья 261. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1583), [5](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1593) - [8](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1614), [10](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1616) или [11 части первой статьи 81](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1617) или [пунктом 2 статьи 336](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_68.html#p5747) настоящего Кодекса).

**Статья 93. Неполное рабочее время**

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_130508/?dst=100009), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях [неполного рабочего времени](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_21266/?dst=100010) оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**Статья 100. Режим рабочего времени**

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в [порядке,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_134949/?dst=100009) устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

**Статья 101. Ненормированный рабочий день**

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

**Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени**

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

**Статья 104. Суммированный учет рабочего времени**

Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

**Статья 105. Разделение рабочего дня на части**

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Статья 259. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни**

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_130508/?dst=100009), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные [частью второй](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_55.html#p4756) настоящей статьи, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

**Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности**

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными [законами](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146109/?dst=101731).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

**Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми**

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**Статья 320. Сокращенная рабочая неделя**

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

**Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)**

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_15.html#p1164) и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику [трудовую книжку](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144282/?dst=100100), другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Оцените урок по следующим позициям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Позиция | Да | Нет | Не знаю |
| Было ли интересно на уроке? |  |  |  |
| Вы открыли для себя что-то новое? |  |  |  |
| Понравилось ли Вам работать с документами? |  |  |  |
| Довольны ли вы результатами своей работы? |  |  |  |
| Были ли Вы активны в процессе работы на уроке? |  |  |  |
| Сумели ли Вы реализовать свои знания на уроке? |  |  |  |
| Был ли урок для Вас содержательным? |  |  |  |

**Составьте синквейн со словом «урок».**

**1-ая строка – Урок.**

**2-ая строка – 2 прилагательных (характеризующих сегодняшний урок)**

**3-я строка – 3 глагола.**

**4-я строка – фраза из 4-х слов.**

**5-я строка – синоним слова «урок».**

**Таблица оценивания работы учащихся на уроке.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилия, имя | Ответы на вопросы | Решение задачи | Участие в заполнении анкеты, составлении синквейна | Итоговая оценка |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |