**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**

**ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

**краевое государственное автономное**

**профессиональное образовательное учреждение**

 **«Дальневосточный государственный гуманитарно-технический колледж»**

**(КГА ПОУ «ДВГГТК»)**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Методическая разработка открытого урока**

**«Основания для прекращения трудового договора»**

дисциплина

Правовое обеспечение

профессиональной деятельности.

 Специальность:

 21.02.05 Земельно-имущественные

 отношения

 Группа: ЗИО-31/9

 Преподаватель: О.В. Бирюкова

**Владивосток**

**2019**

|  |  |
| --- | --- |
|  Согласовано Председатель ЦК преподавателей спецдисциплин юридического профиля \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Н.А. Ярмоленко/  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. |  Утверждаю Замдиректора по УМиВР  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Т.В. Жаврид/  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. |

Методическая разработка открытого урока предназначена для студентов третьего курса специальности 21.02.05 Земельно-имущественные отношения

Урок направлен на развитие самостоятельных навыков работы обучающихся в рамках дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»

**Тема: «Основания для прекращения трудового договора»**

**Цели занятия**:

**Образовательная**: углубить знания студентов по основным началам трудового права, регулированию трудовых отношений, касающихся прекращения и расторжения трудового договора;

**Развивающая**: развивать умения систематизировать и обобщать, решать ситуационные задачи;

**Воспитательная**: воспитывать уважение к закону, ответственность при выполнении трудовых функций.

**Тип занятия**: интегрированный.

**Оснащение занятия**:

* нормативные акты;
* Конституция РФ;
* Трудовой кодекс РФ;
* комментарий к Трудовому кодексу РФ.

**Технические средства обучения**: компьютер с проектором, экран.

**Учебно-наглядные пособия:** слайды по теме “Прекращение трудового договора”.

**Раздаточный материал**:

* разноуровневые карточки с вопросами;
* ситуационные задачи;
* отдельные статьи из Трудового кодекса РФ.

**ХОД ЗАНЯТИЯ.**

**1.Организационный момент** (5 минут).

**2. Проверка домашнего задания**. Игра «Бочонок» (15 минут).

**3. Объяснение нового материала** (35 минут).

**4. Закрепление изученного материала: фронтальный опрос, решение ситуационных задач** (15 минут)**.**

**5. Практическая часть «Учимся писать заявление о приеме на работу и об увольнении»** (5 минут).

**6. Домашнее задание** (2 минуты).

**7. Рефлексия** (3 минуты).

**1.Организационный момент**:

Здравствуйте студенты, рада вас видеть, сегодня у нас на уроке присутствуют ……………………………………………………………………………………………….

Наша с вами задача, не ударить, как говориться, в грязь лицом, продемонстрировать знания, умения самостоятельно готовить сообщения, умение быстро и качественно усваивать новый материал, разбираться в жизненно важных ситуациях заключения и расторжения трудового договора.

Предлагаю следующий план занятия:

1. Проверка домашнего задания в форме игры «Бочонок», с помощью которой я проверю ваши знания по предыдущим темам, касающихся заключения трудового договора.
2. Затем мы познакомимся с основаниями для прекращения трудового договора, где с сообщениями выступят отдельные студенты.
3. На следующем этапе занятия закрепим основные положения темы.
4. И в заключение урока решим несколько ситуационных задач и каждый из вас напишет заявление о приеме на работу и об увольнении.

**2. Проверка домашнего задания**. Игра «Бочонок». На столе три бочонка с цифрами "3", "4", "5" - это оценки. Каждый студент оценивать свои возможности и берет вопросы из соответствующего бочонка.

**Вопросы к игре «Бочонок».**

1. **Что такое трудовой договор? (4)**

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить нормальные условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник, в свою очередь обязуется лично выполнять трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

1. **Объяснить понятие “испытательный срок”. (3)**

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе

1. **Срок трудового договора. (3)**

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)

1. **Продолжить предложение “Трудовая книжка – это …” (3)**

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника

1. **Какие документы предъявляет работник работодателю при заключении трудового договора? (5)**

При заключении трудового договора работник предъявляет работодателю:

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

3. документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

(в ред. Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ)

4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

5. документ" об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим "Кодексом", иным федеральным "законом" не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

(абзац введен Федеральным законом от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

7. справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными "законами" не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

(абзац введен Федеральным законом от 13.07.2015 N 230-ФЗ)

1. **Объяснить понятие “временный перевод на другую работу”. (4)**

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

1. **В каких случаях заключается срочный трудовой договор? (5)**

Срочный трудовой договор заключается:

* на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
* на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* для выполнения [сезонных работ](https://infourok.ru/go.html?href=%23p5159);
* с лицами, направляемыми на работу за границу;
* с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на определенный период;
* с лицами, принимаемыми для выполнения работы, завершение которой не может быть определено конкретной датой;
* для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
* в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;
* с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
* с гражданами, направленными для прохождения [альтернативной](https://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_s_332B7A72595A05D9202B77403A756DE8CA5B6FFA697ABB3A04D34F352962EDFF%2F) гражданской службы.
1. **С какого возраста заключается трудовой договор. (5)**
	1. Заключение трудового договора допускается с 16 лет.
	2. В случаях получения общего образования трудовой договор может заключаться с 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью.
	3. С согласия одного из родителей трудовой договор может быть заключен с учащимся 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.
	4. В организациях кинематографии, театрах, концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей заключение трудового договора с лицами не достигшими 14 лет, для участия в создании произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.
2. **Какие сведения вносятся в трудовую книжку? (4)**

В трудовую книжку вносятся сведения:

* о работнике, выполняемой им работе,
* переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника
* основания прекращения трудового договора
* сведения о награждениях за успехи в работе.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

**10. Для кого не устанавливается испытание при приеме на работу? (5)**

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

* лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности,;
* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* лиц, не достигших восемнадцати лет;
* лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
* лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя;
* лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
1. **Результат испытания при приеме на работу. (5)**

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник решит, что предложенная ему работа не подходит, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня

1. **Что понимается под переводом на другую работу? (3)**

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

1. **Понятие рабочего времени? (3)**

Рабочее время - время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые Трудовым Кодексом относятся к рабочему времени

1. **Сколько часов составляет нормальная продолжительность рабочего времени?(3)**

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

1. **Для кого устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени? (5)**

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

* для работников до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
* для работников в от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
* для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
* для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.
1. **Для кого работодатель обязан предоставить неполный рабочий день? (4)**

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день по просьбе беременной женщины, одного из родителей, 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.

1. **Особенности работы в ночное время. (4)**

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет

1. **Что такое сверхурочная работа, какова ее продолжительность? (4)**

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год.

1. **Рассказать о времени отдыха и его видах. (4)**

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

* перерывы в течение рабочего дня;
* ежедневный отдых;
* выходные дни;
* нерабочие праздничные дни;
* отпуска.
1. **Продолжить предложение “заработная плата – это …” (3)**

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

1. **Место и сроки выплаты заработной платы. (5)**

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы или перечисляется на указанный работником счет в банке .

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, не реже чем каждые полмесяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1. **Как производится оплата сверхурочной работы? (4)**

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

1. **Какие производятся удержания из заработной платы для погашения задолженности перед работодателем? (5)**

Удержания из заработной платы работника для погашения задолженности перед работодателем могут производиться:

* для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
* для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;
* для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
* при увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

Выставление оценок за домашнее задание.

**3. Объяснение нового материала (35 мин)**.

Изучаемый сейчас материал жизненно необходим вам, т.к. через достаточно короткое время пол года придется трудоустраиваться, может в дальнейшем менять работу, т.к. что вы должны знать свои права в области трудового законодательства.

Хочу напомнить вам, что право на труд предоставлено нам Конституцией РФ, где в главе второй, статье 37 говорится, что «*Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены*…»

А регламентируется сам труд Трудовым Кодексом РФ. И сегодня речь у нас пойдет о прекращении трудового договора регулируется гл. 13 статьи с 77 по 84 ТК РФ (слайд 1). Что подразумевается под этими словами, как вы думаете? (увольнение работника по тем или иным причинам) Основные термины, которыми мы будем пользоваться:

* прекращение трудового договора;
* расторжение трудового договора;
* увольнение работника (слайд 2).

Эти термины являются синонимами. Итак, под прекращением трудового договора понимается окончание трудовых правоотношений работника и работодателя (слайд 3 и 4)

Предлагаю вам просмотреть презентацию, прослушать мои комментарии и сообщения ваших одногруппников. А затем самостоятельно законспектировать основные основания прекращения трудового договора с помощью вот этих экземпляров ТК РФ. Итак, в Трудовом Кодексе РФ в статье 77 выделяются 11 общих оснований прекращения трудового договора (слайд 5):

1. **Соглашение сторон** (слайд 6)**.**
2. **Истечение срока трудового договора** (слайд 7)**.**

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора работник должен быть извещен в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ прекращается по окончании этого сезона.

1. **Расторжение трудового договора по инициативе работника (расскажет нам Киблицкая Алена)** (слайд 8)**.**

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 обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию или другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства 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 Трудовым [Кодексом](https://infourok.ru/go.html?href=%23p1138) 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](https://infourok.ru/go.html?href=%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B6%D0%BA%D0%B8%C2%A0%D0%B8%C2%A0%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%C2%A0%D0%B8%D0%BC%D0%B8%C2%A0%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9), 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

1. **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (расскажет Белясник Анастасия)** (слайд 8)**.**

Хочу еще дополнить ответ Анастасии: если увольнение происходит в связи с ликвидацией или сокращением численности работников, то при этом учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, работник предупреждается не менее чем за два месяца и в качестве компенсации работник получает выходное пособие. А что такое выходное пособие и в каких еще случаях оно выплачивается расскажет Оля Пономарева.

1. **Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)** (слайд 9).
2. **Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации** (слайд 9).

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии этим пунктом.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

1. **Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора** (слайд 10).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с этим пунктом.

1. **Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением или отсутствие у работодателя соответствующей работы** (слайд 10).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы. В период отстранения от работы заработная плата работнику.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с этим пунктом.

Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется.

1. **Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем** (слайд 11).

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Если работник отказывается от работы в другой местности, то рудовой договор расторгается в соответствии с этим пунктом.

1. **Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (расскажет нам Лукьянцев Дмитрий)** (слайд 12)
2. **Нарушение установленных ТК правил заключения трудового договора** (слайд 13).

Если нарушаются правила заключения трудового договора, то трудовой договор может быть прекращен в соответствии со статьей, в которой это говорится.

Таким образом, мы с вами рассмотрели наиболее важные основания прекращения трудового договора. Ну и последнее это порядок оформления прекращения трудового договора.

Мы с вами рассматривали на прошлых уроках порядок заключения трудового договора. Как, вы думаете, оформляется прекращение трудового договора?

В статье 84.1 ТК РФ четко прописан порядок оформления прекращения трудового договора. Давайте откроем нужную статью и самостоятельно изучим порядок оформления прекращения трудового договора. Отдельные моменты необходимо законспектировать в тетрадях (слайд 13).

Прекращение трудового договора оформляется [приказом](https://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_s_F5C91269764EF7A613305714AFA46A63C1D8B47A244EA4CAE3162C328E942190%2F) (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан [выдать работнику трудовую книжку](https://infourok.ru/go.html?href=%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B6%D0%BA%D0%B8%C2%A0%D0%B8%C2%A0%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%C2%A0%D0%B8%D0%BC%D0%B8%C2%A0%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9) и произвести с ним расчет в соответствии со [статьей 140](https://infourok.ru/go.html?href=%23p2731) настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой [статьи 81](https://infourok.ru/go.html?href=%23p1606) или пунктом 4 части первой [статьи 83](https://infourok.ru/go.html?href=%23p1684) настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй [статьи 261](https://infourok.ru/go.html?href=%23p4802) настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

А теперь давайте проверим, как вы усвоили новый материал с помощью вопросов и ситуационных задач, за каждый верный ответ ответчик получает 1 балл. В конце занятия самых активных ждет приз.

**4. Закрепление изученного материала.**

**4.1. Фронтальный опрос:**

1. По каким основаниям происходит прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон?

Ответ: прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон происходит по основаниям: соглашение сторон, перевод работника по его согласию на работу к другому работодателю или переходу на выборную должность.

2. Как поступает работодатель в случае истечения срока трудового договора в период беременности женщины-работницы?

Ответ: в период беременности женщины-работницы работодатель обязан по её заявлению продлить срок договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам.

3. По ранее действовавшему законодательству работодатель имел право уволить работника за неявку на работу по болезни свыше 4-ёх месяцев подряд. Как на это смотрит новый Трудовой кодекс РФ?

Ответ: новый Трудовой кодекс РФ содержит категорический запрет на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности. (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

4. Какие действия должен совершить работодатель в последний день истечения срока предупреждения?

Ответ: в последний день истечения срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан издать приказ, произвести расчёт и выдать трудовую книжку (ст. 80 ТК РФ).

5. Полагается ли по закону “обходной листок”?

Ответ: обходной листок находится вне закона.

6. Когда работник не имеет права отозвать заявление об увольнении?

Ответ: если на место увольняющегося приглашён работник в порядке перевода другой работник, которому нельзя отказать в приёме.

8. Возможно ли сокращение срока предупреждения в одностороннем порядке?

Ответ: сокращение срока предупреждения в одностороннем порядке невозможно; досрочное прекращение трудового договора работником расценивается как прогул, сокращение срока предупреждения работодателем или увольнение вообще без отработки даёт работнику право требовать восстановления на работе и выплаты среднего заработка за вынужденный прогул.

9. Может ли расторгнуть работодатель с работником трудовой договор за однократное нарушение трудовых функций?

Ответ: да, однократное появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, разглашение охраняемой законом тайны, совершение по месту работы хищения, нарушение работником требований по охране труда.

10. Когда трудовой договор считается недействительным с момента заключения?

Ответ: приём на работу лиц, не достигших установленного законом возраста; лишённого специального права; дисквалифицированного по закону и т.д.

**4.2. Решение ситуационных задач.**

**Ситуационные задачи.**

1. Работник по собственному желанию собирается расторгнуть с предприятием трудовой договор, заключённый на неопределённый срок. За какое время работник должен предупредить об этом работодателя

Ответ: не менее чем за две недели.

2. Что должно произойти, если срок трудового договора, заключённого на три года, истёк, но ни работник, ни работодатель не потребовали прекращения трудовых отношений:

Ответ: трудовой договор считается продлённым на неопределённый срок.

3. Работнику работодатель сообщил, что со следующей недели он переводится на должность оператора электронно-вычислительной техники в связи с продолжительной болезнью сотрудника. Какие нарушения допущены работодателем при переводе работника на другую работу?

Ответ: об изменении условий труда работодатель обязан был известить работника не позднее чем за два месяца.

4. Работник был приглашён на работу в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя. Он уволился 8 января по переводу к другому работодателю, а 16 января этого же года ему было отказано в приёме на работу. Имеет ли право работодатель отказать работнику в приёме на работу? Какие действия имеет право совершать работник в подобных случаях?

Ответ. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Работник может обжаловать отказ в приеме на работу в суде.

5. Работник крупной кампании отсутствовал на работе без уважительной причины более трёх часов. Руководитель компании наложил на него дисциплинарные взыскания: объявил выговор и уволил с работы за прогул. Выговор был занесён в трудовую книжку. Назовите нарушения трудового законодательства, допущенные руководителем компании.

Ответ. Нарушения трудового законодательства, допущенные руководителем компании:

* за одно нарушение налагается одно дисциплинарное взыскание;
* дисциплинарные взыскания не заносятся в трудовую книжку.

Подведение итогов усвоения изученного материала. Самым активным участникам вручается трудовая книжка. Пусть всегда у вас будет работа, которая принесет вам чувство удовлетворения и радости. А всем желаю:

* ответственно относиться к поступкам, с уважением относиться к закону;
* сознательно принимать решения в рамках предполагаемой трудовой деятельности.

**5. Практическая часть «Учимся писать заявление о приеме на работу и об увольнении»**.

Через небольшой отрезок времени, когда вы закончите техникум и получите специальность, наверное, кто-то, будет устраиваться на работу. В первую очередь пишется заявление. Предлагаю вам посмотреть образец заявления о приеме на работу, ну и заодно заявление и об увольнении, ведь всякое может в жизни случиться. А теперь давайте каждый из вас напишет в тетрадях эти заявления.

Мы рассмотрели с вами основания для прекращения трудового договора, написали заявления, время для домашнего задания. Кто желает написать реферат по пройденному нами разделу "Трудовой договор"? Задержитесь после занятия, определимся с темами.

**6. Домашнее задание**. А всем остальным просмотреть лекции по теме «Основания прекращения трудового договора», подготовиться к опросу по этой теме.

**7. Рефлексия**

На этом наше занятие заканчивается. И я хотела бы знать, как вы сегодня оцениваете свое настроение, свою работу на занятии, довольны ли вы собой и уроком? Давайте попробуем это сделать с помощью приема, который называется пантомима. Что такое пантомима? Это вид сценического искусства, в котором основные средства создания художественного образа — пластика, жест, мимика, то есть грубо говоря – язык жестов.

С помощью пантомимы покажем результаты нашей работы. Например, руки вверх – довольны, голова вниз – не довольны, закрыть лицо руками – безразлично.

Благодарю всех за участие. Всем спасибо.