

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

**ОП.07 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

по специальности

23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В системе профессионального образования важное место занимает правовая подготовка. Данный курс предназначен для того, чтобы обучающихся различных специальностей познакомить с механизмом действия прав.

Для успешного освоения курса «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» обучающийся должен обладать такими навыками, как: уметь самостоятельно изучать и оценивать правовой материал, пользоваться гражданским и трудовым кодексами, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами, регулирующими правоотношения в профессиональной деятельности, уметь применять их на практике; усвоить основные, исходные гражданско-правовые нормы и институты.

Освоение обучающимися содержания дисциплины в полном объеме предполагает:

- знание не только учебной, но и дополнительной литературы (монографии, статьи) по излагаемым вопросам;
- умение находить и анализировать нормативные положения по рассматриваемым вопросам;
- обладание навыками изложения рассмотренных в литературе и возникающих на практике проблемных и спорных положений по различным вопросам курса, мнений различных авторов, формулирования и обоснования своей позиции по проблемным и спорным вопросам;
- умение излагать материал в логической последовательности, раскрывать содержание так, чтобы ответ был полным и завершённым.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **уметь**:

- использовать необходимые нормативные правовые акты;
- применять документацию систем качества.

В результате изучения курса обучающиеся должны овладеть понятийным и категориальным аппаратом, применяемым в предпринимательском праве, приобрести практические навыки составления документов, представляющих правовое сопровождение профессиональной деятельности (проекты договоров, претензий, исковых заявлений и т.п.) и решения задач. Для успешного изучения курса необходимо свободно владеть поисковыми информационно-справочными правовыми системами типа «ГАРАНТ», «Консультант Плюс», «Кодекс» и т.п.

Перечень практических работ

№	Темы и разделы рабочей программы	Название практических работ	Кол-во часов
	Раздел № 1 Основные положения Конституции Российской Федерации		
1	Тема 1.2 Права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации.	Проведение сравнительного анализа Конституции РФ и Всеобщей декларации прав человека 1948 г., составление таблицы «Классификация прав и свобод человека и гражданина»	1
	Раздел 2. Основы трудового права		
2	Тема 2.1. Трудовое право как отрасль права	Использование нормативно-правовых актов, применяемых при заключении и расторжении трудовых договоров.	2
3	Тема 2.2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Составление резюме для предоставления в службу занятости	1
4	Тема 2.3. Трудовой договор	Оформление документов при приеме на работу. Составление трудового договора Работа с нормативными актами, регулирующими трудовые отношения в организации, предприятии	2
5	Тема 2.7. Трудовые споры	Разрешение трудовых споров	1
	Раздел 3. Законы и иные нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения в профессиональной деятельности.		
6	Тема 3.1. Общие положения о принципах гражданского права и договорах.	Составление договоров по отдельным видам обязательств (по выбору)	1
всего			8

Практическая работа №1

Проведение сравнительного анализа Конституции РФ и Всеобщей декларации прав человека 1948 г., составление таблицы «Классификация прав и свобод человека и гражданина»

Нормативный материал:

Конституция РФ, Всеобщей декларации прав человека 1948 г.

Методические указания:

1. Личность- это индивид, являющийся субъектом сознательной деятельности, обладающий совокупностью социально значимых черт, свойств и качеств, которые он реализует в общественной жизни. Являясь средством социального компромисса, государство согласовывает интересы общества в целом с интересами отдельных социальных групп и индивидов, определяет возможности и обязанности конкретных личностей, то есть их правовой статус.
2. Правовым статусом личности называют систему прав, свобод и обязанностей индивида, закрепленных за ним государством в законодательстве. По своей сути правовой статус представляет собой систему эталонов, образцов поведения людей, поощряемых государством и, как правило, одобряемых обществом. В структуру правового статуса входят юридические права, свободы и обязанности.

Права человека - это установленные и гарантируемые государством в правовой норме возможности индивида совершать определенные действия в указанной в законе сфере жизни общества. Предоставленным ему правом человек либо может воспользоваться, реализовать его, либо нет.

Свободами человека называют те сферы, области его деятельности, в которые государство не должно вмешиваться и в которых индивид может действовать по своему усмотрению в соответствии со своими интересами и целями, не выходя за установленные законодательством пределы. Свободы закрепляют за индивидом возможность самостоятельного выбора варианта своего поведения, не очерчивая при этом его конкретного результата.

Юридические обязанности - это установленные и гарантированные государством требования к поведению человека, обязательные для исполнения.

Являясь элементами правового статуса личности, права, свободы и обязанности личности и взаимообусловлены. Права и свободы одного индивида заканчиваются там, где начинаются права и свободы другого.

3. Гражданством называется устойчивая правовая связь человека с государством, выражающаяся в совокупности их взаимных прав, обязанностей и ответственности, основанная на признании и уважении достоинства, прав и свобод человека.

Практическое занятие №2-3:

Использование нормативно-правовых актов, применяемых при заключении и расторжении трудовых договоров

1. Анализ ст. 37 Конституции РФ, в которой закреплено положение о свободе труда. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Трудовой договор в системе трудового права занимает центральное место. Его можно рассматривать в трех аспектах: 1) как соглашение о труде в качестве работника; 2) как юридический факт, являющийся одним из главных оснований возникновения и формы существования трудового правоотношения во времени; 3) как один из центральных институтов трудового права, т.е. систему правовых норм о приеме на работу (заключение трудового договора), переводе на другую работу (изменение трудового договора) и увольнении (прекращение трудового договора).

Необходимо рассмотреть каждый из этих аспектов в отдельности.

Следует иметь в виду, что законодатель дает определение трудового договора в ст. 56 ТК как соглашения 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, 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.

Раскрывая понятие трудового договора нужно показать его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского договора и др.). При этом очень важно раскрыть отличительные специфические признаки, которые свойственны трудовому договору.

В ст. 56 ТК говорится о том, что сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Работодателем может быть физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В науке трудового права существуют различные мнения о понятии «работодатель».

3. Второй стороной трудового договора является работник. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора, предусмотрен ст. 63 ТК. Помимо возрастного критерия трудовую правосубъектность граждан характеризует и волевой критерий, т.е. состояние волевой способности граждан к труду.

Основные права работника можно подразделить на индивидуальные (заключение, изменение, расторжение трудового договора, право на отдых, на заработную плату) и коллективные (право на объединение, на участие в управлении производством, на разрешение трудовых споров).

Практическое занятие №4:

Составление резюме для предоставления в службу занятости

Цель занятия: ознакомить с навыками самопрезентации, правилами составления резюме, поведения при приёме на работу

Раздаточный материал:

- памятки «Как правильно составить резюме» (*приложение №1*),
- «Правила поведения на собеседовании» (*приложение №2*),
- рекомендации для ролевой игры «Интервью» (*приложение №3*);

Новые понятия:

1. Самопрезентация — это умение человека подать себя с лучшей стороны, произвести благоприятное впечатление на окружающих и сохранять его.
2. Резюме — информация о ваших профессиональных и личностных качествах, которые могут заинтересовать потенциального работодателя.
3. Интервью — это беседа с потенциальным работодателем, в ходе которой желательно произвести на него хорошее впечатление.

III. 1. Вводное слово учителя.

По окончании профессиональных учебных заведений вы придёте устраиваться на работу. Вам необходимо заявить о себе как о потенциальном работнике, т.е. сделать собственную презентацию. Самопрезентация происходит независимо от наших желаний. В любом случае мы производим какое-то впечатление на окружающих, хотим мы этого или нет. Но этими впечатлениями можно управлять сознательно. Важность самопрезентации понимали еще наши предки. Вспомните пословицы и поговорки на эту тему («Встречают по одежке — провожают по уму», «По одежке протягивай ножки», «По Сеньке шапка», «Не в свои сани не садись» и т. д.). Как вы понимаете эти пословицы? В некоторой степени успешность самопрезентации человека зависит от его типа нервной системы и темперамента. Сангвинику легче собраться с мыслями при устройстве на работу, продумать предстоящую беседу с работодателем. Холерики очень импульсивны, деятельны, активны, возбудимы, эмоциональны. Им труднее сдерживать свои эмоции и чувства. Флегматикам нужно активизировать свою мыслительную деятельность, мобилизовать внутренние ресурсы своего организма. Иначе они могут произвести впечатление людей безынициативных, вялых. Для меланхолика, который незначительный пустяк может воспринять как жизненную драму, устройство на работу — экстремальная ситуация. Особенности темперамента и нервной системы необходимо учитывать, но не стоит абсолютизировать. Уверенный и раскованный сангвиник может произвести на работодателя отвратительное впечатление, если он бестактен и невоспитан, а меланхолик будет принят на работу, несмотря на робость и неуверенность, если произведет впечатление серьезного, интеллигентного человека и профессионала. Влияние воспитания и уровня образования, подкрепленное специальными навыками, способно «перевесить» все остальное.

2. Упражнение «Резюме» (осуществляется индивидуальная работа).

В течение 10-15 минут, пользуясь памяткой, составьте свое резюме. Не забудьте указать следующую информацию:

Практическое занятие № 5 -6:

Оформление документов при приеме на работу. Составление трудового договора

Работа с нормативными актами, регулируемыми трудовые отношения в организации, предприятии

Студент должен:

Уметь:

- защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;

Знать:

- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в сфере профессиональной деятельности.

Задачи практической работы:

1. Повторить теоретический материал по теме практической работы.
2. Ответить на вопросы для закрепления теоретического материала.
3. Составить документы

Обеспеченность занятия (средства обучения):

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Образцы документов
3. Персональный компьютер (в случае выполнения практической работы в компьютерном классе). Программное обеспечение – Справочно-правовая система «Гарант»

Вопросы для закрепления теоретического материала по теме:

1. Дайте понятие трудового договора. Назовите виды трудового договора.
2. Какова форма трудового договора?
3. Назовите содержание трудового договора.
4. Каким документом оформляется прием на работу?
5. Какое правовое значение имеет приказ (распоряжение) о приеме на работу?
6. Вы решили устроиться на работу:
 - А) Какие документы вы должны предъявить работодателю?
 - Б) С какими документами вы должны быть ознакомлены работодателем?
 - В) Какие документы вам придется подписать?
 - Г) На что вы должны обратить внимание при подписании документов?
 - Д) Какие пункты, не предусмотренные Трудовым кодексом РФ, могут присутствовать в трудовом договоре? Что не может быть вписано в трудовой договор?

7. Решите задачи:

А) При приеме на работу токарем гражданину Абрамяну в отделе кадров ОАО «Метзавод» предложили подписать трудовой договор, в котором было указано, что Абрамян принимает на себя обязательство по первому требованию администрации выполнять сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня, отпуск у него будет 15 календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за те станки, инструменты и материалы, с которыми будет работать. В графе о размере заработной платы стояло указание «Согласно Положению об оплате труда». На вопрос Абрамяна, сколько же он будет зарабатывать, ему сказали, что это будет около 8—10 тысяч.

Соответствует ли закону подготовленный проект трудового договора с Абрамяном? Дайте мотивированный ответ.

Практическая работа № 7

Разрешение трудовых споров.

Цель занятия: освоить нормативную основу урегулирования индивидуальных и групповых трудовых споров.

Вопросы для подготовки к практической работе:

1. Понятие и виды трудовых споров.
2. Индивидуальные трудовые споры и их причины. Подведомственность регулирования индивидуальных трудовых споров.
3. Разрешение индивидуальных трудовых споров в КТС (комиссии по трудовым спорам).
4. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судах.
5. Коллективные трудовые споры и их причины. Подведомственность регулирования коллективных трудовых споров.
6. Разрешение коллективных трудовых споров. Выдвижение требований работников и их представителей. Примириительные процедуры.
7. Забастовка, законный порядок её объявления и проведения.
8. Правовые последствия забастовки. Гарантии и правовое положение лиц, участвующих в забастовке.

Решите задачи:

1. На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и просил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки.

Кузнецов пояснил, что работает в ООО «Пирожок» грузчиком, с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится девять часов, в течение дня он выполняет погрузочно-разгрузочные работы в пекарне по мере возникновения необходимости в них, подчиняясь при этом директору ООО. В роли адвоката дайте мотивированный ответ гражданину Кузнецову.

2. Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу так и не издан, а директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается.

Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении с ними трудового договора? Дайте юридически обоснованный ответ.

3. Гражданин Виноградов, проходя мимо стройки, увидел объявление о приеме на работу разнорабочих. Он зашел на стройку и поговорил с прорабом. Тот сказал, что Виноградов может приступать к работе, если принесет ему (прорабу) трудовую книжку и заявление о приеме на работу, которые будут направлены в управление «Стройтрест № 25» для

Практическое занятие №8:
Составление договоров по отдельным видам обязательств (по выбору)

1. Заполнить таблицу (по изученному материалу).

Виды договоров	Определение	Существенные условия
договор подряда		
договор на выполнение работ		
договор о контрактах		
договор купли-продажи		
договор коммерческой концессии		
договор поставки		
договор аренды		

2. Составить один по выбору договор (договор подряда, договор о контрактах, договор купли-продажи, договор хранения, договор поставки, договор аренды).

Приложение 1

ДОГОВОР ПОДРЯДА № ____

г

ООО «.....», в лице директора....., действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем **"Заказчик"**, с одной стороны,

и гражданин Р. Ф., года рождения, место рождения:, зарегистрирован по адресу: Ивановская обл.,, именуемый в дальнейшем **"Подрядчик"**, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий Договор (далее – «Договор») о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Заказчик поручает, а Подрядчик принимает на себя обязательство выполнить следующие Работы:....., иные необходимые работы по адресу: г., в период с... ноября 20.. г. по 20.. г.

1.2. Подрядчик обязуется:

1.2.1. Выполнить работу, соответствующую требованиям Заказчика в сроки, установленные п. 1.1. договора.

1.2.2. Выполнить работу по настоящему договору с возможностью привлечения для ее выполнения третьих лиц.

1.2.3. Вести общий журнал работ; составлять акты на освидетельствование (приемку) скрытых работ (если таковые проводились).

1.2.4. По окончании работ предоставить Заказчику надлежащим образом оформленный Акт приемки-передачи выполненных работ.

1.2.5. Нести ответственность за выполнение необходимых мероприятий по охране труда и за безопасное производство работ.

1.2.6. Представить по первому требованию Заказчика приказы о назначении лиц, ответственных:

- за обеспечение охраны труда;
- за работу с грузоподъемными машинами и механизмами;
- за пожарную безопасность;
- за электробезопасность;
- за выдачу наряд - допусков.

1.2.7. Выделить ответственных лиц из числа специалистов за подключение электроинструмента.

1.2.8. Для выполнения работ Подрядчик обязан привлекать только квалифицированных и обученных по охране труда рабочих, допускать к производству работ только работников, обеспеченных спецодеждой, спецобувью, защитными касками, монтажными поясами и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также прошедшие противопожарный инструктаж.