**Методическая разработка «Использование кейс-технологий в работе с одаренными детьми (Подготовка к олимпиадам по обществознанию и праву в 10-11 классах)»**

**Автор: Чугунова Ольга Павловна, учитель истории и обществознания МБОУ СШ № 87 имени летчика-спасателя челюскинцев А.П. Светогорова.**

Одарённые дети – интеллектуальный потенциал нации. Каждая школа стремится выработать свою систему поддержки и сопровождения высокомотивированных детей. Именно этот подход отражен в национальной образовательной инициативе «Наша новая школа». Основная цель – создание и совершенствование разветвлённой системы поиска, поддержки талантливых детей, а также их сопровождения в течение всего периода становления личности.

В федеральном государственном образовательном стандарте общего образования, в требованиях к уровню подготовки обучающихся школы такие формулировки, как «развитие интеллектуальных и познавательных способностей», «творческой деятельности», «приобретение опыта научно- исследовательской деятельности», указывают на то, что приоритетным является индивидуализация образования, выявление и развитие одаренных детей.

Есть разные технологии и приемы работы с одаренными детьми как на уроках, так и во внеурочной деятельности. Наиболее эффективными для меня являются проектно-исследовательские технологии и кейс-технологии.

Главная особенность одаренных детей заключается в нестандартном мышлении и умение применять знания при выполнении творческих заданий. И задача учителя поддерживать эти умения и развивать их.

**Цель**: показать возможность использования кейс-технологии в работе с одаренными детьми, как способ развития творческого мышления, формирование практических навыков решения проблемной ситуации.

Задачи:

1. Проектирование содержания, методики и форм работы с одаренными детьми с целью развития компетенций

2. Разработка и внедрение в образовательный процесс элементов кейс- технологии

3. Создание условий для успешной социализации учеников, повышение познавательной активности.

Опыт основывается на идеях, изложенных в работах М.Н. Скаткина, В.В. Давыдова, А. В. Хуторского.

Целевая аудитория: учителя истории и обществознания, преподаватели вузов.

**Актуальность методической разработки**: Применение кейс-технологии вытекает из общей направленности развития образования, его ориентации не столько на получение конкретных знаний, сколько на формирование умений и навыков мыслительной деятельности, развитие способностей среди которых особое внимание уделяется способности к обучению, смене парадигмы мышления, умению перерабатывать огромные массивы информации, из новых требований к качеству знаний.

**Продвижение методической разработки в профессиональном сообществе.**

 Впервые опыт работы с одаренными детьми был представлен на муниципальном конкурсе «Педагогический звездопад» в 2018 году. В 2019 году в краевом конкурсе «Учитель года Хабаровского края». 16.04.2020 г на международной научно-практической конференции «Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития» с темой: «Инновационные формы и методы работы с одаренными детьми в общеобразовательной школе». 19.05.2020 г в 3 международном конкурсе «Professionalstars – 2019\2020», конкурсная работа заняла 1 место. Неоднократно делилась опытом работы с коллегами на педагогических советах. Опыт работы был размещен на инфоуроке и на страницах личного сайта.

В своей педагогической деятельности я использую метод кейс-стади.

Метод кейс-стади (метод ситуационного анализа)⎯ это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала ученика и преподавателя.

Кейс представляет собой описание конкретной реальной ситуации, подготовленное по определенному формату и предназначенное для обучения учащихся анализу разных видов информации, ее обобщению, навыкам формулирования проблемы и выработки возможных вариантов ее решения в соответствии с установленными критериями.

 Кейс-стади – это обучение действием. Суть кейс–метода состоит в том, что усвоение знаний и формирование умений есть результат активной самостоятельной деятельности учащихся по разрешению противоречий, в результате чего и происходит творческое овладение профессиональными знаниями, навыками, умениями и развитие мыслительных способностей.

 Сегодня становится очевидным, что молодёжь больше чем когда-либо должна уметь решать сложные задачи, критически анализировать обстоятельства и принимать продуманное решение на основе анализа соответствующей информации.

 Мыслить критически – значит проявлять любознательность и использовать исследовательские методы.

 Таким образом, учебный процесс должен быть ориентирован не на передачу знаний и развитие навыков, а на формирование определённого отношения и стиля поведения в конкретной ситуации. Это изменение в обучении проявилось в смене целей и ценностей образования.

 Применение в обучении кейс-технологии позволит сформировать у учащихся высокую мотивацию к учебе; развить такие личностные качества, значимые для будущей профессиональной деятельности, как способность к сотрудничеству, чувство лидерства; сформировать основы деловой этики.

**Алгоритм работы с кейсом.**

1. Знакомство с сюжетом, ситуацией (3-5 минут) Название кейса должно быть кратким и запоминающимся.

2. Проблематизация – обнаружение в ходе дискуссии в малых группах противоречия в сюжете, определение того, в чем его «странность». (2-3 минуты)

3. Формулирование проблемы и отбор лучших ее формулировок (3-4 минуты)

4. Выдвижение гипотетических ответов на проблемный вопрос (мозговой штурм внутри малых групп) ( не более 3 минут)

5. Проверка гипотез на основе информации сюжета и других доступных источников (может использоваться работа в мини-группах)

Преподаватель должен избегать прямых консультаций. Необходимо предоставить обучающимся возможность использовать любую литературу, учебники, справочники, распечатки с необходимой для решения кейса информацией, отсутствующей в доступных для учащихся учебниках и справочниках. Однако, объем такой распечатки не должен превышать 1-2 страниц текста. Время – до 20 минут.

6. Презентация. Это очень важный аспект кейс-метода. Умение публично представить интеллектуальный продукт, показать его достоинства. Представляют решение кейса от каждой малой группы 1 — 2 участника (спикера). Время — не более 2 мин. на одну группу.

В некоторых случаях, можно вместо презентации попросить представить письменное решение кейса, т.е. развернутый ответ на проблемный вопрос (индивидуальная письменная работа). Предупредить об этом учащихся нужно в самом начале занятия.

 Метапредметные результаты:

1.  Умение самостоятельно определять цели своего обучения, ставить и формулировать длясебя новые задачи в учебе и познавательной деятельности, развивать мотивы и интересысвоей познавательной деятельности;

2. Умение самостоятельно планировать пути достижения целей, осознанно выбиратьнаиболее эффективные способы решения учебных и познавательных задач;

3. Умение соотносить свои действия с планируемыми результатами, осуществлятьконтроль своей деятельности в процессе достижения результата;

4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного применения теоретических знаний на практических заданиях;

5. Работать в группах, принимать участие в дискуссии по вопросу решения конкретных ситуаций;

6. Применять на практике полученные теоретические знания;

7. Умение оценивать правильность выполнения учебной задачи;

8. Владение основами самоконтроля, самооценки;

9. Умение определять понятия, создавать обобщения, устанавливать аналогии, классифицировать, самостоятельно выбирать основания и критерии для классификации, устанавливать причинно-следственные связи, строить логическое рассуждение, умозаключение (индуктивное, дедуктивное и по аналогии) и делать выводы.

Работа с кейс-стади даёт возможность расширения знаниевого компонента в зависимости от тех тем, применительно к которым используются данные кейсы.

Личностными результатами будут уважительное отношение к труду, осознанное доброжелательное отношение к мнению другого человека, приобретение личного жизненного опыта.

Междисциплинарные связи: история, обществознание, право, экономика.

Используя кейс-стади, я обратила внимание на ее интеграцию с различными методами обучения:

1. Проблемный метод обучения + представление проблемы, лежащей в основе ситуации

2. Мозговой штурм +генерирование идей относительно ситуации

3. Дискуссия + обсуждение по поводу проблемы, озвученной в ситуации и путей их решения.

Мною создан ЦОР, включающий в себя кейсы, для подготовки к олимпиаде по праву и обществознанию.

**Примеры кейсов по трудовому праву.**

Ситуация 1.

28 летняя Юлиана Сидорова искала работу через интернет-сайты. Содержание объявления: «Требуется секретарь женского пола, приятной внешности, в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, необходимо владение навыками работы на компьютере, и требуется знания двух иностранных языков (желательно английского икитайского). Быть гражданкой РФ, наличие высшего образования обязательно и иметь постоянную регистрацию в г. Москве». Юлиана пришла устраиваться на работу, и при подаче документов администрация ей отказала, ссылаясь на требования в объявлении. А именно, не подходит по возрасту.

**Алгоритм решения**

- Необходимо выявить основную проблему: какое право нарушено в данном случае?

- Чьи права нарушены в данной ситуации? Кто является нарушителем?

- Проанализируйте предоставленный нормативный материал**. Приложение 1**

- Предложите вариант решения ситуации.

- Подготовьте презентацию (3,4 слайда) или устную защиту кейса, аргументируйте свою точку зрения.

Ситуация 2.

Иванову Анну приняли на работу поваром 12 декабря 2019 года. При заключении трудового договора руководитель ее предупредил, что ей будет установлено испытание. Иванова согласилась.

Прием Ивановой на работу был оформлен приказом. Содержание приказа: «Иванову Анну Сергеевну принять на работу поваром с 12 декабря 2019г со сдельной оплатой труда с испытательным сроком 3 месяца- с 12 декабря 2019г по 12 марта 2020 года». 13 декабря 2019 г в отделе кадров ее ознакомили с приказом под расписку.

В период прохождения испытания Иванова 3 раза пришла с опозданием на работу, несколько раз не выполнила нормы выработки, дважды нарушила технологию приготовления блюд. Все факты нарушений были зафиксированы в актах, составленных технологом, мастером и одним из поваров. Так как результаты испытания оказались неудовлетворительными, директор принял решение расторгнуть с Ивановой Анной Сергеевной трудовой договор.

20 января 2020 года руководитель вручили Ивановой письменное предупреждение о том, что она не прошла испытание и будет уволена 27 января 2020 года. 27 января директор подписал приказ о расторжении трудового договора с Ивановой на основании ст. 71 ТК РФ.

Иванова не согласилась с приказом и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она привела такой довод: “Трудовой договор со мной был подписан через 3 дня после того, как я была ознакомлена с приказом о приеме на работу. Условия об установлении испытания в трудовом договоре нет. Полагая, что директор передумал и решил не устанавливать мне испытание, я с этим согласилась и подтвердила свое согласие, подписав трудовой договор”.

**Алгоритм решения:**

- Необходимо выявить основную проблему. Какую ошибку допустила администрация?

- Чьи права нарушены в данной ситуации? Какое решение может принять суд?

- Проанализируйте предоставленный нормативный материал. **Приложение 2.**

- Предложите вариант решения ситуации.

- Подготовьте презентацию (3,4 слайда) или устную защиту кейса, аргументируйте свою точку зрения

Ситуация 3.

После увольнения начальника отдела кадров цементного завода эта должность оказалась вакантной. Согласно характеру работы руководителя службы кадров, необходимо было наличие знания трудового законодательства РФ, также умение и опыт работы с кадрами. Найти такого работника за короткое время было тяжело.

Когда Петров предложил свои услуги в качестве начальника отдела кадров, ген.директор завода принял решение взять его на работу для начала на 2 месяца, с тем чтобы посмотреть, как он будет справляться с обязанностями. В приказе о приеме на работу и в трудовом договоре был указан срок – 2 месяца.

По истечению 2 месяцев Петрова уволили с работы по причине истечения срока трудового договора на основании ст. 79 ТК РФ. На эту должность был принят другой работник – Смирнов.

**Алгоритм решения:**

- Необходимо выявить основную проблему. В чем ошибка работодателя?

- При обращении Андреева в суд, какое решение суд примет?

- Проанализируйте предоставленный нормативный материал. Приложение 3

- Предложите вариант решения ситуации.

- Подготовьте презентацию (3,4 слайда) или устную защиту кейса, аргументируйте свою точку зрения.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

НОРМАТИВНЫЙ МАТЕРИАЛ ДЛЯ СИТУАЦИИ № I

Трудовой Кодекс РФ

**Статья 3**

1. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

2. Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

3. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

**Статья 64**

1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

4. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

**Конституция РФ**

1. Все равны перед законом и судом.

2. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

3. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Кодекс об административных правонарушениях РФ

**Статья 5.62 Дискриминация**

Дискриминация, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, —влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

НОРМАТИВНЫЙ МАТЕРИАЛ ДЛЯ СИТУАЦИИ № II

Трудовой Кодекс РФ

**Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора**

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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

**Статья 57. Содержание трудового договора**

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). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;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; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: 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.Невключение 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.

**Статья 68. Оформление приема на работу**

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

**Статья 70. Испытание при приеме на работу**

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Испытание при приеме на работу не устанавливается для: лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

**Статья 71. Результат испытания при приеме на работу**

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 с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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 придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**

НОРМАТИВНЫЙ МАТЕРИАЛ ДЛЯ СИТУАЦИИ № III

Трудовой Кодекс РФ

**Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора**

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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

**Статья 57. Содержание трудового договора**

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). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;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; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: 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.Невключение 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.

**Статья 68. Оформление приема на работу**

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

**Статья 77 ТК РФ. Общие основания прекращения трудового договора**

Основаниями прекращения трудового договора являются: 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса); 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса); 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса); 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса); 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса); 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса); 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса); 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса); 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса). Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**Статья 71. Результат испытания при приеме на работу**

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 с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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 придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

**Статья 78 ТК РФ**. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

**Статья 79 ТК РФ**. Прекращение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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 в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

**Статья 81 ТК РФ.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

- сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

 - появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

 - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличныхденежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- утратил силу предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

- в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Результаты использования кейс-технологии:

1. Повышение интереса к изучению права и обществознания (повысился % посещения дополнительных занятий по предметам с 21% до 38%)
2. Повысился средний бал ЕГЭ по обществознанию (с 69,5 до 71)
3. Увеличилось количество детей, желающих принять участие в школьном этапе олимпиады по обществознанию.
4. Использование кейс-технологии и умение решать проблемные ситуации, позволило обучающимся нашей школы выйти в полуфинал всероссийского конкурса «Большая перемена» (2020 г- 1 ученик, 2021 г- 2 ученика)