**13.04.2020 Добрый день гр. 32!**

**1-7 урок!**

**Тема 1 – Трудовое право и трудовые правоотношения.**

**Тема 2 - практическая работа№38 Трудовое право**

**Тема 3 - Коллективный договор.**

**Тема 4 - Административное право и административные правонарушения.**

**Тема 5 – практическая работа№39 Административное право**

**Тема 6 – Уголовное право**

**Тема 7 – практическая работа№40 – Уголовное право**

**Тема 1 – Трудовое право и трудовые правоотношения.**

Задание: написать опорный конспект учебник А.Г. Важенина стр. 398-405.

**Тема 2 - практическая работа№38 Трудовое право**

**Цели работы:**

1. Формирование представлений о системе законодательства, регулирующего трудовые отношения.
2. Изучение понятия «рабочее время».
3. Изучение основных правил по оплате труда.
4. Изучение основных правил, определяющих время отдыха.
5. Развитие умений использовать нормативные акты при решении различных ситуаций, анализировать, делать выводы.

**Порядок выполнения работы**

1. Записать номер практической работы, тему работы.

2. Выполнить предложенные задания.

**Задание 1. Ознакомиться с теоретическим материалом.**

**Задание 2. Работа в группах.**

* I группа – отвечает на вопросы несовершеннолетнего подростка;
* II группа – отвечает на вопросы матери с двумя детьми;
* III группа – отвечает на вопросы матери с ребенком – инвалидом.

**I группа**

Клиент 1. Несовершеннолетний ребенок.

1.С какого возраста гражданин России может начать работу? Каким будет рабочий день несовершеннолетнего?

**Ответ:** Не моложе 15 лет; 16-18 лет - не более 36 часов в неделю, 14-15, 15-16 – не более 24 часов в неделю, но учащиеся 14 лет могут работать только в свободное от учебы время и с согласия родителей.

2.Семнадцатилетний гражданин в апреле поступил на работу и попросил предоставить ему отпуск в один из летних месяцев этого же года. В отделе кадров ему объяснили, что отпуск предоставляется через 11 месяцев с начала работы. Правильно или нет?

**Ответ:** Нет. Отпуск несовершеннолетним предоставляется и до истечения 11 месяцев работы на данном предприятии. При этом отпуск оплачивается полностью (31 календарный день). Отпуск может быть предоставлен в удобное для работника время.

3.16-летний и 20-ти летний юноши были приняты на работу с испытательным сроком. По истечении 1 месяца обоих уволили как не выдержавших испытательного срока. Правомерны ли действия администрации?

**Ответ:** Действия администрации неправомочны в отношении несовершеннолетнего – увольнение невозможно без согласия комиссии по делам несовершеннолетних и Государственной инспекции труда.

4.17-летний молодой человек хотел бы работать в ночное время. Допускается ли такой вариант работы несовершеннолетнего?

**Ответ:** Нет. К работам в ночное время, а также к сверхурочным, к работе в выходные дни, лица моложе 18-ти лет не допускаются.

5.Возможна ли работа несовершеннолетнего по совместительству?

**Ответ:** Нет. Не разрешается работа по совместительству несовершеннолетних.

6.Какие документы необходимы при поступлении на работу впервые?

**Ответ:** Паспорт, справка с места жительства, диплом или свидетельство об окончании учебного заведения. Обязателен медицинский осмотр (за счёт средств работодателя).

7.Какие нормы выработки должны быть, если гражданину 17 лет?

**Ответ:** Нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм, пропорционально существующей для несовершеннолетних сокращенной продолжительности рабочего времени.

8.Какова будет оплата труда для несовершеннолетних?

**Ответ:** При повременной оплате труда - с учетом сокращенной продолжительности работы; при сдельной – оплачивается по установленным сдельным расценкам; тем, кто обучается и работает в свободное от учебы время – производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

**II группа**

Клиент 2. Мама с двумя детьми.

1.Я нахожусь в отпуске по уходу за ребенком до 14 лет, второму сыну 18 – лет. Он не работает, не учится. Могу ли я воздействовать на него в судебном порядке и заставить его работать?

**Ответ:** Да, вы можете воздействовать на него через суд с целью принудительного трудоустройства.

2.Детям 13 и 15 –лет. Могу ли я рассчитывать на неполный рабочий день?

**Ответ:** Да. Этой льготой могут воспользоваться женщины, имеющие детей до 14-ти лет.

3.Могу ли я работать на дому?

**Ответ:** Да. Вы имеете право на заключение такого трудового договора.

4.Могу ли я попасть под сокращение на моем предприятии, если я мать одиночка?

**Ответ**: Нет. Не допускаются увольнения матерей, имеющих детей моложе 3-х лет; одиноких матерей, имеющих детей моложе 14-ти лет.

5.Чем отличается статус занятого работника от безработного?

**Ответ:**Занятость – деятельность людей, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащих закону, и приносящая, как правило, заработок.

Для получения статуса безработного: требуется наличие следующих условий:

* трудоспособность лица
* отсутствие оплачиваемой работы
* регистрация в службе занятости для поиска подходящей работы
* готовность приступить к работе

Не могут быть признанными безработными лица, отказавшиеся от двух вариантов подходящей работы.

6.Какими гарантиями я буду обладать, как безработная?

**Ответ:**

* Содействие государства в трудоустройстве.
* Выплата пособия по безработице.
* Досрочное оформление пенсии по старости.
* Материальная помощь.
* Право на бесплатное обучение.

7.Могут ли меня уволить без предоставления другой работы?

**Ответ:** Нет. При увольнении работника работодатель обязан предложить другую работу на том же предприятии или в той же организации, и обязан предупредить об этом за два месяца. Обязательное трудоустройство беременных женщин, женщин имеющих детей до 3-х лет, одиноких матерей с детьми до 14-лет, или детьми-инвалидами до 16-ти лет.

8.Я педагогический работник. Администрация мне не разрешает совместительство. Кто прав?

**Ответ**: Вы правы: педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Продолжительность рабочего времени по совместительству не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

 **III группа**

Клиент 3. Мать с ребенком – инвалидом.

1.Могу ли я отказаться от командировки?

**Ответ**: Да. Запрещается направление в служебную командировку и привлечение к сверхурочной работе, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни матерей с детьми – инвалидами.

2.Я не использовала дополнительный отпуск в этом году, могу ли я присоединить его к очередному отпуску?

**Ответ:** Нет. Перенесение дополнительного отпуска (14 дней) на следующий год не допускается.

3.Могу ли я взять неделю оплачиваемого отпуска?

**Ответ:** Нет. Вы можете использовать только четыре дня в месяц (дополнительные, оплачиваемые, по своему усмотрению).

4.Мне предоставили путевку на лечение ребенка в другой город, администрация препятствует расторжению срочного договора и не выдает трудовую книжку. Кто прав?

**Ответ:** Администрация неправомочна. Действительно, срочный договор, который заключен на определенный срок, раннее расторгнут быть не может, но у вас уважительная причина. Расчет и выдача трудовой книжки должны производиться сразу в день расторжения договора.

5.Положена ли мне сокращенная рабочая неделя, если я работаю в г. Братске, приравненному к местности Крайнего Севера?

**Ответ:** Да. Коллективным или трудовым договором устанавливается 36-ти часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.Я могу рассчитывать на работу в шахте?

**Ответ:** Нет. Эта работа, на которой ограничивается применение женского труда.

7.Может воспользоваться мой муж отпуском по уходу за ребенком?

**Ответ:**Да. Такой отпуск может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

8.Будет ли засчитываться в общий и непрерывный трудовой стаж отпуск по уходу за ребенком?

**Ответ:** Да, за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях.

**Требования к результатам работы:** письменная работа в тетради

**Тема 3 - Коллективный договор.**

**Задание: написать опорный конспект**

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с Трудовым кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями.

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

По своему правовому статусу коллективный договор является локальным нормативным актом, принимаемым в организации на общем собрании (конференции) работников организации в целях улучшения и конкретизации условий труда работников. В коллективный договор могут быть включены условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Условия коллективного договора можно разделить на два вида: нормативные и информационные условия. Нормативные условия предусматривают улучшение положения работника по сравнению с действующим законодательством, то есть в них могут содержаться дополнительные льготы и гарантии, не предусмотренные законодательством, например, предоставление оплачиваемого ученического отпуска при получении второго высшего профессионального образования. Нормативные условия могут ликвидировать пробел в правовом регулировании трудовых отношений. Информационные условия содержат те положения, которые указаны в законодательстве, сами по себе они ничего не дают, поэтому их должно быть меньше, чем нормативных.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут быть включены следующие разделы:

1) общие положения и полномочия сторон;

2) оплата труда;

3) дисциплина руда в организации;

4) режим работы организации, рабочее время и время отдыха работников организаций;

5) материальная ответственность сторон;

6) дополнительные льготы и гарантии;

7) охрана труда;

8) ответственность сторон договора.

В коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями: дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

При проведении переговоров между сторонами наиболее часто возникают споры по поводу оплаты труда. При заключении коллективного договора у работников появляется реальная возможность повлиять на величину заработной платы. Работодатель заинтересован в установлении гибкой системы оплаты труда. В коллективном договоре необходимо четко указать все критерии, в соответствии с которыми будут производиться надбавки и доплаты .

В разделе "оплата труда" коллективного договора может быть указана система дополнительных выплат в связи с уходом на пенсию, расторжением трудового договора с работниками по инициативе работодателя по невиновным основаниям.

Условия о регулировании дисциплины труда в организации являются в основном информационными, так как не допускается ухудшение положения работников по сравнению с действующим законодательством, например, установление дополнительных дисциплинарных взысканий.

В данном разделе целесообразно указать, что работнику запрещается появляться на территории организации в нетрезвом состоянии как в рабочее, так и во внерабочее время, так как данный вопрос недостаточно четко урегулирован в Трудовом кодексе. Можно указать меры поощрения, которые могут быть применены к работникам за добросовестное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Работодатель не может устанавливать продолжительность рабочего времени больше 40 часов в неделю. Но в договорном порядке можно ввести сокращенное и неполное рабочее время, а также определить режим рабочего времени: нормальный, ненормированный режим, гибкое рабочее время, разделение рабочего дня на части.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работники заинтересованы в увеличении времени отдыха - либо за счет удлинения ежегодного отпуска, либо за счет предоставления дополнительных отпусков.

В коллективный договор можно включить условие о предоставлении краткосрочных 3-дневных социальных отпусков в связи с наступлением определенных событий, например, бракосочетанием, смертью близких родственников, отпуск отцу в связи с рождением ребенка. Эти отпуска могут быть оплачиваемыми либо не оплачиваемыми в зависимости от соглашения сторон.

Можно предусмотреть дополнительную ответственность работодателя за вред, причиненный работнику при исполнении им трудовых обязанностей, например, дополнительные компенсационные выплаты работнику за счет средств организации.

Представители работников могут предложить заключение договоров добровольного медицинского страхования, договоров о дополнительном пенсионном страховании либо предусмотреть создание профессиональных пенсионных фондов в организации, введение дополнительных льгот, например, усиленного питания для лиц, работающих с вредными условиями труда, либо более частой смены спецодежды за счет средств организации и т. д.При обсуждении условий коллективного договора стороны должны соблюдать принцип свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора и принцип уважения и учета интересов сторон, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами.

**Тема 4 - Административное право и административные правонарушения.**

Задание: написать опорный конспект учебник А.Г. Важенина стр. 382-389.

**Тема 5 – практическая работа№39 Административное право**

**Цель:**обобщить полученные начальные знания по дисциплине «Административное право».

**Порядок выполнения работы**

1. Записать номер практической работы, тему работы.

2. Выполнить предложенные задания.

**Задание 1.** Дайте развернутый ответ на следующие вопросы:

1. Что такое управление?

2. Кто является субъектом и объектом управления?

3. Какие виды управления существуют в обществе? Что такое государственное управление?

4. Что включает в себя понятие «государственная администрация»?

5. Какие отрасли права обеспечивают государственное управление?

**Задание 2. Решение ситуативных задач.**

**1.** Между студентами юридического факультета возник спор по поводу соотношения понятий «административное право» и «административное законодательство». Студент Петькин утверждал, что это тождественные понятия, а студентка Галкина утверждала, что это различные юридические понятия. Кто из студентов прав? Изложите свою точку зрения по существу спора.

**2..** Между студентами юридического факультета возникла дискуссия по вопросу вида правовых отношений, которые существуют между ними и университетом. Были высказаны следующие мнения и аргументы:

 – Студент Климов утверждал, что право на образование закреплено в Конституции РФ, они реализуют это право обучаясь в вузе, поэтому между студентами и вузом конституционные правоотношения.

– Студентка Шишкина утверждала, что обучение большинства студентов происходит на платной основе, между студентами и вузом заключен договор об оплате образовательных услуг, поэтому между студентами и вузом гражданские правоотношения.

 – Студентка Мальцева утверждала, что все отношения в вузе регулируются Правилами внутреннего распорядка университета и Приказами ректора, а учеба в вузе является разновидностью трудовой деятельности, поэтому между студентами и вузом трудовые правоотношения.

Кто из студентов прав? Выскажите свою точку зрения по существу спора.

3. Отвечая на семинаре на вопрос об источниках административного права, студент Медведев сказал, что основным источником административного права является Административный кодекс РФ. Прокомментируйте ответ Медведева.

**Требования к результатам работы:** письменная работа в тетради

**Тема 6 – Уголовное право**

Задание: написать опорный конспект учебник А.Г. Важенина стр. 405-414.

**Тема 7 – практическая работа№40 – Уголовное право**

**Цель работы:**

* Изучить предложенный тематический текст;
* Ответить на поставленные вопросы к тексту

**Оборудование:**

1.Учебный тематический текст

2. Рабочая тетрадь

**Порядок выполнения работы**

1. Записать номер практической работы, тему работы.

2. Выполнить предложенные задания.

**Задание 1**.Ознакомьтесь с текстовым материалом;

**Задание 2.** Проанализируйте текст;

**Задание 3**. Ответьте письменно на вопросы к тексту письменно в тетрадь.

**Особенности уголовной ответственности несовершеннолетних**

По уголовному законодательству несовершеннолетними признаются лица, которым ко времени совершения преступления исполнилось 14 лет, но не исполнилось 18 лет. Причем считается, что лицо достигло определенного возраста не в день рождения, а со следующих суток.

Основание привлечения несовершеннолетнего к уголовной ответственности такое же, как и основание взрослого человека, - совершенное преступление.

Однако уголовная ответственность несовершеннолетнего характеризуется некоторыми особенностями:

* несовершеннолетнему могут быть назначены не все виды наказания, предусмотренные уголовным законодательством;
* несовершеннолетний может быть освобожден от уголовной ответственности с применением к нему принудительных мер воспитательного характера;
* несовершеннолетний может быть освобожден от наказания с применением к нему принудительных мер воспитательного характера;
* несовершеннолетний может быть освобожден от наказания и помещен в специальное воспитательное или лечебно-воспитательное учреждение для несовершеннолетних.

По действующему законодательству к несовершеннолетнему лицу, совершившему преступление, могут быть применены не все, а только следующие виды наказания:

* штраф;
* лишение права заниматься определенной деятельностью;
* обязательные работы;
* исправительные работы;
* арест - краткосрочное (от одного до четырех месяцев) лишение свободы в условиях строгой изоляции и обязательных работ;
* лишение свободы на срок не свыше 10 лет.

В законодательстве содержится исчерпывающий перечень наказаний, которые могут быть назначены несовершеннолетнему. В этот перечень не входят те виды наказания, которые нецелесообразно применять к несовершеннолетнему (лишение права занимать определенные должности - ведь несовершеннолетние не могут занимать никаких должностей), а также те виды наказания, которые не могут быть назначены несовершеннолетнему, поскольку действуют положения Конвенции о правах ребенка (смертная казнь, пожизненное тюремное заключение).

**Особенности расследования и рассмотрения уголовных дел несовершеннолетних**

Расследование и рассмотрение дел несовершеннолетних в судах также имеют свои особенности. Они предусмотрены в Уголовно-процессуальном кодексе Российской Федерации (УПК РФ). С учетом возрастных особенностей лиц, не достигших 18 лет, ограничения в силу возраста их дееспособности, обязанности родителей по защите прав и интересов детей законодатель вводит дополнительные гарантии соблюдения прав несовершеннолетних, совершивших уголовно наказуемое деяние.

Создание дополнительных гарантий охраны прав и законных интересов несовершеннолетних отвечает требованиям международно-правовых документов и, в частности, Минимальным стандартным правилам ООН, касающимся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних.

К особенностям расследования и рассмотрения в суде дел о преступлениях, совершенных несовершеннолетними, относятся:

* *Обязательное участие защитника (адвоката).* Несовершеннолетние особо нуждаются в квалифицированной юридической помощи, поэтому расследовать такую категорию дел или рассматривать их в суде без защитника недопустимо. Более того, даже в том случае, если несовершеннолетний отказывается от помощи, такой отказ не должен быть удовлетворен следователем, прокурором или судом.
* В расследовании и рассмотрении уголовных дел несовершеннолетних *принимают участие их законные представители* (родители или лица, их заменяющие). Законные представители имеют право, после того, как расследование по делу закончено, знакомиться со всеми материалами этого дела, обращаться к следователю с различными просьбами (ходатайствами), участвовать при рассмотрении дела в суде, исследовать и представлять в суд различные доказательства, заявлять ходатайства, обжаловать приговор суда.
* Мера пресечения - *содержание под стражей - может быть применена к несовершеннолетнему только в исключительных случаях и только за совершение тяжкого преступления* (за которое установлено наказание от 2 лет лишения свободы). При принятии решения о применении к несовершеннолетнему такой меры пресечения его обязательно должен лично допросить прокурор: убедиться, что арест - единственно возможная в данном случае мера пресечения.
* Помимо мер пресечения, предусмотренных законодательством в отношении совершеннолетних обвиняемых, *несовершеннолетний может быть до вынесения судом приговора передан под присмотр родителей или лиц, их заменяющих.*
* *В допросе несовершеннолетнего обвиняемого, недостигшего 16 лет, может участвовать педагог,* который должен помочь следователю правильно, понятно сформулировать вопрос, установить с несовершеннолетним психологический контакт.
* *Совершение преступления в несовершеннолетнем возрасте является смягчающим ответственность обстоятельством.*
* Вынося приговор в отношении несовершеннолетнего и определяя наказание, суд обязан прежде всего обсудить *возможность применения к нему условного осуждения или назначения наказания, не связанного с лишением свободы, или освобождения несовершеннолетнего от наказания.*

**Освобождение несовершеннолетнего от наказания**

Если несовершеннолетний совершил преступление впервые и оно небольшой или средней тяжести (т.е. назначено наказание, не превышающее двух или пяти лет лишения свободы), а также если будет признано, что исправления несовершеннолетнего можно достигнуть без привлечения его к уголовной ответственности, он может быть освобожден от уголовной ответственности и к нему могут быть применены принудительные меры воспитательного воздействия.

Принудительные меры воспитательного воздействия являются особой мерой государственного принуждения, назначаемой прежде всего на основе данных о личности виновного, об условиях его жизни в целях исправления несовершеннолетнего.

Принудительными мерами воспитательного воздействия являются:

* ***Предупреждение*** - выражается в оказании воспитательного и морального воздействия на несовершеннолетнего.
* **Возложение обязанности загладить причиненный вред** - связано, как правило, с необходимостью принести извинения потерпевшему, возместить ему материальный вред (например, возвратить вещь или заменить ее на аналогичную) или своим трудом устранить причиненный материальный ущерб (например, починить испорченное имущество).
* **Ограничение досуга и установление особых требований к поведению несовершеннолетнего** - заключается в том, что несовершеннолетнему могут запретить посещать определенные места, обязать быть дома после определенного времени, посещать образовательное учреждение или устроиться на работу.
* **Передача под надзор родителей (лиц, их заменяющих) или специализированного государственного органа** - означает, что указанные лица или органы обязаны контролировать поведение несовершеннолетнего и воспитывать его.

Освобождение несовершеннолетнего от наказания не означает освобождения от уголовной ответственности. В данном случае будет иметь место *уголовная ответственность без наказания* - суд признает несовершеннолетнего виновным в совершении преступления, вынесет обвинительный приговор, но освободит его от наказания, предусмотренного законом за совершение этого преступления.

Если несовершеннолетний совершил преступление небольшой или средней тяжести, к нему могут быть применены принудительные меры воспитательного характера.

Если же несовершеннолетний осужден за совершение преступления средней тяжести и суд признает, что цели наказания могут быть достигнуты только путем помещения несовершеннолетнего в специализированное учреждение, то суд может принять решение о помещении осужденного в специализированное воспитательное или лечебно-воспитательное учреждение на срок, не превышающий срока наказания, предусмотренного за совершение преступления.

Контроль за поведением несовершеннолетних лиц, освобожденных от уголовной ответственности с применением мер воспитательного воздействия или освобожденных от наказания с применением к ним мер воспитательного воздействия, осуществляют подразделения по делам несовершеннолетних органов внутренних дел.

Специализированными учреждениями для несовершеннолетних являются спецшколы и специальные профессионально-технические училища.

**Вопросы.** 1.Какие лица, согласно уголовному законодательству признаются несовершеннолетними?

2.Что служит основанием для привлечения несовершеннолетнего к уголовной ответственности?

3.Какими особенностями характеризуется уголовная ответственность несовершеннолетнего?

4.Какие виды наказания могут быть применены к несовершеннолетнему?

5.Какие дополнительные гарантии охраны прав и законных интересов несовершеннолетних предусмотрены в законодательстве при отправлении правосудия?

**Требования к результатам работы:** письменная работа в тетради