**Тема урока:** «Труд: право или обязанность? Трудовые права несовершеннолетних»

**Материалы и оборудование:**

Компьютер, проектор, доска, компьютерная презентация,

Приложения: раздаточный материал для анализа (Ст.37 гл. 2 Конституции РФ, выдержки из ТК РФ (гл. 42 ст. 265-272), понятийный материал).

Литература: Т.В. Кашанина, А.В. Кашанин. Основы права. –М.: «Московские учебники», 2006; М.А. Иванова Труд: право или обязанность (трудовые права несовершеннолетних): методические рекомендации по проведению урока.- М., 2010; Право и экономика: методическое пособие для учителя. 10-11 кл. под редакцией Т.В. Кшаниной, А.В. Кашанина.- М., 2012.

**Цель урока:**

Сформировать у учащихся представления о нормативно-правовой базе трудовых правоотношений, о сторонах трудового договора, трудовых правах несовершеннолетних и о роли профсоюза в регулировании трудовых правоотношений.

**Задачи урока:**

1. Провести краткий анализ российской законодательной базы по вопросам трудовых прав несовершеннолетних.

2. Определить основные права несовершеннолетних, льготы и гарантии, предоставляемые ему в трудовых отношениях.

3. Ознакомить с правами и деятельностью профессиональных союзов по обеспечению трудовых гарантий несовершеннолетних, контроля за соблюдением трудовых прав.

4. Формировать у учащихся понимание своих трудовых прав и обязанностей, осознание трудовой деятельности как права, потребности, обязанности.

**Ход урока:**

**Вступление:**

**Слайд 1.** Не первый год в старших классах школ города Москвы по инициативе Московской Федерации профсоюзов и по согласованию с Правительством города Москвы и Департаментом Образования проходят уроки, посвященные профсоюзному движению, выявлению роли, места, функций профсоюзов в современном обществе. Наш сегодняшний урок проводится в рамках «Всемирного дня действия профсоюзов за достойный труд».

**Слайд 2.** В ходе урока мы определим, каковы трудовые права и гарантии несовершеннолетних в нашей стране. А так же узнаем, с какого возраста и при каких условиях несовершеннолетние могут начать самостоятельную трудовую деятельность. Получим представление об особенностях правового регулирования труда несовершеннолетних в отличие от труда взрослых людей. Узнаем, какие гарантии предоставляет Трудовой кодекс работникам, совмещающим работу с обучением.

**Слайд 4.** В конце урока мы должны ответить на несколько актуальных вопросов: 1. Есть ли необходимость как-то по-особому охранять трудовые права несовершеннолетних? 2. Является ли труд правом или обязанностью?

**Слайд 5.** Для ответа на эти вопросы необходимо знать, что же является источниками трудового права?

*Работа с текстом Конституции гл. 2 ст. 37*

**Слайд 6.** Исходя из работы с источником, мы можем сделать вывод, что право на свободный труд относится к экономическим правам гражданина.

В процессе труда складываются трудовые отношения. Что такое трудовые отношения? **Слайд 7.**

Опираясь на текст Конституции давайте сформулируем основные принципы трудовых отношений.

*Работа с текстом Конституции гл. 2 ст. 37*

Свобода труда

Запрещение принудительного труда

Обеспечение права на создание профсоюзов и вступление в них

Обязанность сторон соблюдать условия трудового договора

Трудовые отношения наступают после заключения трудового договора **Слайд 8**

Что же такое трудовой договор? **Слайд 9**.

В ходе обсуждения и работы с текстом Конституции необходимо подвести учащихся к выводу, что только при наличии всех представленных признаков возможны трудовые отношения. **Слайд 10**

*Работа с выдержками из Трудового кодекса гл.42 и понятийным материалом.*

В ходе работы с источниками, учащиеся должны прийти к выводам:

1. О существовании ограничений в отношении труда несовершеннолетних **Слайд 11**
2. В своих правах и обязанностях несовершеннолетние работники приравниваются к совершеннолетним. Они также должны добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда, бережно относиться к имуществу работодателя. **Слайд 12**
3. несовершеннолетние работники пользуются преимуществом по сравнению с совершеннолетними. Труд несовершеннолетних отличается определенными в законе особенностями. Особенностями регулирования труда называют такие нормы, которые ограничивают применение общих норм или предусматривают для определенных категорий работников дополнительные правила. **Слайд 13**
4. При приеме на работу несовершеннолетнего гражданина, работодатель должен соблюдать определенные правила. Знание этих правил поможет вам в будущем правильно выстраивать отношения с работодателями. **Слайд 14**
5. Закон запрещает применять труд подростков до 18 лет на тяжелых работах, работах с вредными, опарными условиями труда, на подземных и погрузочно-разгрузочных работах. Запрещено принимать подростков на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (работа в ночных клубах, кабаре, организациях игорного бизнеса, работ по торговле спиртными напитками и табачными изделиями и т.д.). **слайд 15**

Для защиты прав трудящихся были созданы профсоюзы. История Российских профсоюзных организаций своеобразна. Первые организации возникли революционным путем во время создания революционных партий и стачек рабочего класса в 60-70-е годы XIX века. Первый профсоюз в России был образован в 1895 году. В Европе же возникновение профсоюзных организаций относят к XVIII веку, что связано с появлением лейбористской партии в Англии, социал-демократической в Германии, социалистической- во Франции.

В начале XX века в России существовало четыре партии, решающие проблемы профессионального движения: **кадеты**- выступали за «справедливое» соглашение между рабочими и предпринимателями, признавали существование профсоюзов для защиты материальных и культурных интересов рабочих и оторванность союзов от политических партии. **Эсеры**- входили в профессиональное движение, состав был определен союзом учителей, статистиков, железнодорожников. **Анархисты**- предлагали экономический террор и экспроприацию во время стачек, но из-за жестокой политики вызвали озлобление рабочих. **РСДРП**- после издания Царского манифеста от 17 октября 1905 года способствовала созданию профсоюзных организаций по всей стране, в состав которых вошли свыше 200 тысяч рабочих.

Изначально, требования профсоюзов касались вопросов нормирования рабочего дня, улучшений условий труда, то в современном обществе роль профсоюзов возрастает, происходит расширение полномочий. **Слайд 16**

**Полномочия профсоюзов:**

Урегулирование трудовых споров

Организация и проведение забастовок, митингов, собраний

Осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства (создание правовых и технических инспекций)

Проведение экспертизы условий труда

Защита прав и интересов по вопросам возмещения вреда

Обращение в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов.

**Рефлексия.**

Нами был проведен опрос среди учащихся 10-11 классов. В ходе которого были заданы следующие вопросы:

1. Осуществляли ли они трудовую деятельность
2. Заключался ли с ними трудовой договор
3. Каким способом они получали заработанную плату
4. Сколько дней в неделю они работали
5. Сколько часов в день осуществляли трудовую деятельность.

*Следует анализ полученных данных.* **Слайды 17-21**

**Заключение:**

**Слайд 22**. Ответим на поставленные в начале урока вопросы: 1. Есть ли необходимость как-то по-особому охранять трудовые права несовершеннолетних? 2. Является ли труд правом или обязанностью?

*Ответы учащихся.*

Приложение 1

**Конституция РФ**

**Статья 37**

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Приложение 2

**Трудовой договор № \_\_\_\_\_**

г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ « \_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с одной стороны и

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

фамилия, имя, отчество работника

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили трудовой договор о нижеследующем:

**1. Предмет трудового договора**

1.1.По настоящему трудовому договору Работник обязуется выполнять обязанности по профессии, специальности

(должности) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

полное наименование профессии, специальности (должности)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

разряд, класс (категория квалификации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ место работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

с подчинением внутреннему трудовому распорядку Работодателя, а Работодатель обязуется обеспечивать Работнику необходимые условия работы, своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, необходимые бытовые условия в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными актами, коллективным договором и настоящим трудовым договором.

**2.Общие положения**

2.1. Настоящий трудовой договор заключается: на неопределенный срок; на определенный срок

2.2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(причина заключения срочного трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ст. 59 трудового кодекса РФ)

2.3. Срок действия срочного договора:

с «\_\_ »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. по «\_\_ »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Работник приступает к работе с «\_\_ »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г..

Трудовой договор является договором: по основной работе; по совместительству

2.6 Работнику: устанавливается срок испытания на 3 месяца; не устанавливается срок испытания

**3. Права и обязанности сторон**

**3.1. Работник имеет право на:**

3.1.1. Изменение и расторжение настоящего трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством;

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной договором;

3.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;

3.1.5. Отдых, предоставляемый в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством;

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, настоящим трудовым договором и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

**3.2. Работник обязан:**

3.2.1 Добросовестно выполнять работу согласно профессии (должности), на которую он принят в соответствии с требованиями тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС), должностной инструкции и стандартов предприятия.

3.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

3.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.4. Выполнять установленные нормы труда;

3.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

3.2.7. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

3.2.8. Сообщать по требованию Работодателя полную и достоверную информацию, необходимую для ведения кадрового и иных видов учета, своевременно информировать Работодателя об изменении своих персональных данных;

3.2.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, настоящим трудовым договором и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

**3.3. Работодатель имеет право:**

3.3.1. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

3.3.2. Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами;

3.3.3. Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и настоящим трудовым договором.

**3.4. Работодатель обязан:**

3.4.1. Организовать труд Работника;

3.4.2. Обеспечить безопасные условия и охрану труда на рабочем месте Работника;

3.4.3. Обеспечить защиту персональных данных Работника;

3.4.4. Вести точный учет отработанного Работником времени;

3.4.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором и внутренними локальными документами.

**4. Режим работы и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ график № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4.2. Работнику предоставляется в соответствии с графиком ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_ календарных дней, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в соответствии с действующим законодательством, пропорционально отработанному времени.

4.3. Режим работы и отдыха может быть изменен Работодателем локальным актом предприятия в соответствии с законодательством \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

график рабочего времени изменен, основание изменения графика

**5. Характеристика условий труда**

5.1. Характеристика условий труда на рабочем месте: нормальные; тяжелые; вредные; опасные

**6. Оплата труда**

6.1. Повременная, оклад \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Сдельная, тарифная ставка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6.2. Доплата за труд в особых условиях \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6.3. Работник, кроме того получает дополнительно к окладу выплаты, предусмотренные законодательством РФ и действующими положениями на предприятии.

6.4. За выполнение и улучшение производственных технико-экономических показателей Работнику могут выплачиваться дополнительные поощрения на основании локального нормативного акта.

**7. Дополнительные условия**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**8. Виды и условия социального страхования**

8.1 Работодатель гарантирует работнику обязательное социальное страхование в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами, в том числе обязательное медицинское страхование.

**9. Иные условия трудового договора.**

9.1. В случае, если Работник проходил обучение на предприятии по данной профессии, то в соответствии с ученическим

договором № \_\_\_\_\_\_ от « \_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_г., Работник обязан проработать у Работодателя, не менее срока, указанного

в ученическом договоре. В случае расторжения настоящего трудового договора по инициативе Работника до истечения указанного срока. Работник обязан полностью возместить Работодателю затраты на обучение, включая денежные средства, полученные в качестве стипендии за время обучения, в соответствии с указанным ученическим договором. Затраты на обучение в полном объеме могут быть удержаны из заработной платы Работника.

9.2. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

**10. Заключительные положения**

10.1. Все изменения и дополнения к настоящему договору могут быть внесены только по обоюдному согласию сторон; они оформляются в письменном виде, подписываются обеими сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

10.2. Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

10.3. Разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения между Работником и Работодателем, коллективного договора и настоящего трудового договора разрешаются путем переговоров между сторонами настоящего трудового договора.

При не урегулировании указанных разногласий в процессе переговоров между Работодателем и Работником трудовой спор рассматривается по заявлению работника комиссией по трудовым спорам и (или) в суде.

10.4. Работник дает согласие на передачу Работодателем своих персональных данных как внутри предприятия, так и за его пределы в случаях, предусмотренных действующими законодательствами РФ.

10.5. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр хранится у Работника, второй - у Работодателя.

**11. Адреса и реквизиты сторон**

|  |  |
| --- | --- |
| Работодатель: | Работник: |
| Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Экземпляр договора Работником получен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | |