**Тема: Трудовые правоотношения. Трудовые права несовершеннолетних**

**Цель урока:** способствовать созданию представлений обучающихся о труде, о трудовых правах несовершеннолетних и роли профсоюзов в регулировании трудовых отношений.

**Задачи:**

* определить качественные характеристики труда с применением норм российского права;
* определить основные права несовершеннолетних работников, льготы, гарантии;
* формировать у учащихся понимание трудовых прав, восприятие ими трудовой деятельности как права, потребности, обязанности;
* познакомить с деятельностью профсоюзов по обеспечению трудовой гарантии несовершеннолетних работников, контроль за соблюдением их трудовых прав;
* способствовать мотивации участия молодёжи в профсоюзном движении;
* способствовать развитию навыков самостоятельной и групповой работы;
* помочь нам всем лучше понять, что наша сила – в единстве, в осознании самоценности права на уважение и соблюдение прав каждого из нас.

**Тип урока:** комбинированный. Урок-дискуссия с элементами лабораторной работы.

**Методы работы:** диалогический, проблемный.

**Оборудование:** компьютер, проектор, нормативно-правовые и законодательные акты: Декларация прав ребёнка, Конвенция о правах ребёнка, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ “Об основных гарантиях прав ребёнка в РФ”, ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, Закон города Москвы о молодёжи, презентация, примерная форма трудового договора, карточки для индивидуальной работы.

**Основные понятия:** труд, трудовое право, обязанность, несовершеннолетние, работник, работодатель, трудовой договор, правила внутреннего распорядка, профсоюзы, Федерация Независимых Профсоюзов России (ФНПР).

**План урока:**

1. Трудовые отношения и его участники.
2. Трудоустройство – важнейшие условия
3. Правовой статус несовершеннолетних.

**ХОД УРОКА.**

**I этап: Организационный момент**

Здравствуйте ребята, сегодня наш урок мы начнём с ребуса. Перед вами столь необходимые и привычные школьные принадлежности:

**Т**етрадь**+ Р**учка**+ У**казка**+ Д**оска = **ТРУД**

Первые буквы этих слов образуют слово, которое показывает:

* существенное отличие человека от животных
* является основополагающей причиной его развития
* помогает ему достичь материального благополучия

Назовите это слово и вспомните поговорки и пословицы, в которых человек выражает своё уважительное отношение к труду:

**II этап: Трудовые отношения и его участники**(на основе беседы с элементами дискуссии)

Перед вами иллюстрации из учебника истории:

* первобытные охотники
* строители пирамид
* первые мануфактуры

Мы явно видим с вами временные различия, но во всех картинах есть нечто общее. Делается совместный вывод – люди заняты коллективным трудом, где каждый выполняет свою трудовую задачу, тем самым, способствуя достижению общей цели.

Скажите, а плодами этой деятельности будут вознаграждены все одинаково или по-разному? Отчего зависит различие в вознаграждении за труд? Делается совместный вывод – это зависит от того, кто является руководителем-собственником средств производства (земли, орудий труда) в процессе труда

Из истории мы знаем с вами о тех временах, когда взаимоотношения между руководителем-собственником средств производства и тружеником строились на принципах несправедливости и насилия. К каким историческим последствиям это приводило всё общество? Делается совместный вывод – это приводило к обнищанию народа и государство, порождало бунты и восстания, пагубно влияло на процесс развития общества (желательно привести исторические события и оценить правильные и полные ответы)

**Очевидно, что в наши дни обществу не безразлично, какие отношения складываются в трудовой сфере, государство законодательно их регламентирует. Таким образом, в нашей правовой системе существует такая отрасль права как “ТРУДОВОЕ ПРАВО”:**

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА: Конституция РФ; Трудовой кодекс РФ

ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА:

1. трудовые правоотношения - общественно-правовые отношения, возникающие в процессе труда между работодателем (физическое лицо) либо организацией (юридическое лицо) и работником (физическое лицо)

2. ст 15 ТК РФ – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые отношения в стране регулируются в первую очередь Конституцией РФ

**Давайте познакомимся со статьей 37 Конституции РФ (текст на партах).**

Конституции РФ статья 37

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

1. Принудительный труд запрещен.

2. 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.

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

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

**Какие условия труда должны быть у работника?**

На основании статьи 37 Конституции РФ принят Федерал. закон Трудовой кодекс Российской Федерации, который вступил в силу 1 февраля 2002 г. На заседании ГД в июле 2009 г. были внесены изменения в Трудовой кодекс РФ. Трудовой кодекс с изменениями вступил в силу с 1 января 2010 г., и вам предстоит в своей деятельности им руководствоваться.

**III этап: Трудоустройство – важнейшие условия совместная работа с текстом ТК РФ)**

**трудовой возраст – с 16 лет** (ст.63 ТК РФ)

предоставление соответствующих документов – паспорт (иное удостоверение личности), трудовую книжку (при её наличии), страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учёта (при их наличии), документы об образовании, о квалификации (или наличии специальных знаний, или специальной подготовки - ст.65 ТК РФ)

. Статья 56 ТК РФ. **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, и работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

**Что такое трудовой договор?**

Трудовой договор представляет собой соглашение между трудящимся и работодателем, в котором юридически закрепляются обязанности сторон. Работник обязуется выполнять работу по определенной специальности и подчиняться внутреннему трудовому распорядку. Работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать определенные условия труда. Таким образом, трудовой договор является основной гарантией прав работника в его отношениях с работодателем.

Оформление приёма на работу – приказ (распоряжение) объявляется под подписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора (ст.68)

**заключение трудового договора ( образец договора)**

**Кто из вас знает, что такое «профсоюзы»?**

Профессиональный союз (профсоюз) — добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности, на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т.д. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации.

**Какая страна является родиной профсоюзов?**

Родиной рабочих союзов является Англия, где они стали возникать с середины XVIII в.

В Англии профсоюзы стали возникать с развитием капиталистического строя. Рабочие, полностью зависящие от капиталиста (работодателя), создали на предприятиях организации для коллективной защиты своих интересов: борьбы за повышение зарплаты, улучшение условий труда, сокращение продолжительности рабочего дня.

Когда профсоюзные организации возникли в России?

В России до конца XIX в. образование рабочих союзов не допускалось — действовало лишь небольшое количество касс взаимопомощи с незначительным числом членов.

Профсоюзное движение в России появилось на рубеже XX веков. С 1890-х гг. в Царстве Польском, Северо-Западном крае, Санкт-Петербурге и Москве стали возникать нелегально рабочие союзы. В 1901—1903 гг. в Москве по инициативе царского жандармского полковника Сергея Зубатова и в Санкт-Петербурге по инициативе священника Гапона были открыты с разрешения властей первые рабочие союзы: «Общество рабочих механического производства» в Москве и «Общество взаимопомощи фабрично-заводских рабочих\* в Санкт-Петербурге. Цель создания этих профессиональных союзов рабочих — направить рабочее движение с революционного пути на путь легальной защиты экономических интересов рабочих. Однако они в 1905 г. они были закрыты.

В 1905-1906 гг. по всей России образовалось около ста рабочих союзов. Некоторые из них первоначально были легализованы, но затем подвергались административным преследованиям, были закрыты или существовали нелегально.

В 1910 г. начался новый подъем пролетарского движения и 6opьбы за профсоюзы. Но своего пика он достиг в начале 1917 г. Не осталось ни одной профессии или группы рабочих по найму, которая не стремилась бы к организации своего профсоюза.

Первый Всероссийский съезд профсоюзов состоялся в январе 1918 г. В первые годы советской власти они сыграли важную роль в ликвидации безработицы и безграмотности, в обеспечении продовольствием и топливом рабочих и их семей.

В связи с образованием СССР, профсоюзы России вошли в общещесоюзную структуру профсоюзов и находились там до 1990 г. С этого момента они стали надежным рычагом советской власти в решении важнейших экономических, социальных вопросов.

Новый этап в существовании профсоюзного движения в России начался с процесса воссоздания общероссийских профсоюзов в 1990 г.

Учредительный съезд профсоюзов РСФСР провозгласил создание Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР), которая объединила большинство российских отраслевых профсоюзов и территориальных профобъединений. В настоящее время ФНПР насчитывает 121 членскую организацию, ее членами являются 37,7 млн. человек.

**Как вы считаете, нужны ли профсоюзы сегодня? Какова главная**

**цель деятельности профсоюзов? Являются ли ваши родители членами профсоюзов?**

И наиболее актуальная тема на сегодняшний день — это трудовые права несовершеннолетних.

В настоящее время, к сожалению, несоблюдение правовых норм в процессе труда, в том числе и в отношении несовершеннолетних — частое явление. Нарушения охватывают как легальность заключения трудового договора, форму выплаты заработной платы («черный, серый нал»), так и предоставление, и оплату очередного отпуска, оплату листа нетрудоспособности (больничного листа).

В Трудовом кодексе РФ несовершеннолетние выделены как ocoбая социальная группа. Применению труда несовершеннолетних посвящена целая глава 42 ТК РФ.

Работа с избранными статьями ТК РФ (выдержки из статей ТК РФ лежат на партах у учащихся)

**Карточка 1**

**Каковы условия заключения трудового договора несовершеннолетних!**

**Порядок заключения трудового договора**

**Имеет ли право организация устанавливать для несовершеннолетнего испытательный срок?**

Статья 63. Позволяет заключать договор лишь с лицами, достигшими 16 лет. С теми, кто моложе, подписать трудовой договор можно лишь при условии, что они уже закончили обучение в школе.

Статья 63 ч. 3. Допускается применение труда лиц, достигших 14 лет.

Обязательными условиями для заключения трудового договора с данной категорией являются: письменное согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства; работа не должна мешать учебе; работа должна быть легкой и не причинять вреда здоровью подростка.

Статья 63 ч. 4. Возможность вступления в трудовые отношения несовершеннолетних, не достигших возраста 14 лет. Это исключение установлено для организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков в отношении несовершеннолетних для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Статья 65. Если договор заключается впервые, то организация обязана оформить подростку трудовую книжку и свидетельство государственного пенсионного страхования.

Статья 70. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Организация не имеет право устанавливать для несовершеннолетнего испытательный срок.

Статья 266 гласит: прежде чем начать работать в организации несовершеннолетний обязан пройти медицинский осмотр. В дальнейшем работник должен проходить медосмотр ежегодно, пока не достигнет 18 лет.

Как вы считаете, чем вызвана эта статья в ТК РФ?

**Порядок заключения трудовых договоров**

|  |  |
| --- | --- |
| **Возраст** | **Условия** |
| *С 16 лет* | *Обязательно* |
| *С15 лет* | *В случае получения основного общего образования или оставления образовательного учреждения* |
| *С 14 лет* | *С разрешения родителей (опекунов) на лёгкий труд в свободное от учёбы время* |
| *До 14 лет* | 1. *Кинематограф;* 2. *Театр; Цирк;* 3. *Концертные организации* |

**Карточка 2**

**Как закон определяет продолжительность рабочего дня для несовершеннолетних ?**

**При каких условиях возможна сокращенная на один день рабочая неделя?**

Статья 91 устанавливает нормальную продолжительность рабочей недели — 40 часов.

Статья 92. Для сотрудников моложе 18 лет установлена сокращенная рабочая неделя, а именно:

для работников младше 16 лет — не более 24 часов;

· для работников от 16 до 18 лет — не более 36 часов;

· для работников младше 16 лет, обучающихся в каком-либо образовательном учреждении — не более 12 ч.

· для работников от 16 до 18 лет, обучающихся в каком-либо образовательном учреждении, не более 18 ч.

Статья 94 устанавливает для несовершеннолетних еще и максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены):

• для работников в возрасте от 15 до 16 лет — не более 5 часовдля работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 7 часовдля учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет — не более 2,5 часа;

• для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 16 до 18 лет — не более 3,5 часа.

Статья 176 ч. 3. Работникам, обучающимся в вечерних (сменных )общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели). Работникам за вред освобождения от работы выплачивается 50% среднего заработка: основному месту работы, но не ниже минимального размера оплат труда

Работникам моложе 18 лет установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены).

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день.

Не забывайте о том, что работникам за время освобождения от работы выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

**Карточка 3**

**Но основании статей ТК РФ перечислите работы, на которых нельзя применять труд несовершеннолетних.**

Статья 265 ...несовершеннолетние не могут быть заняты на: подземных работах; работах, которые могут причинить вред их здоровью м нравственному развитию (например, в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах, а также в перевозке, производстве и торговле спиртными напитками или табачными изделиями); тяжелых работах; работах с вредными или опасными условиями труда.

Статья 96 ...запрещается: привлекать несовершеннолетних к сверхурочным работам; вызывать в ночную смену и в выходные дни; рабочая смена работника моложе 18 лет должна начинаться не раньше 6 часов утра и заканчиваться не позднее 22 часов.

Работники моложе 18 лет не могут направляться в служебные командировки. Это ограничение распространяется и на служебные командировки в той же местности, когда работник имеет возможность ежедневно возвращаться домой.

Статья 268 ...работодателю разрешается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни несовершеннолетних, которые являются творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и участвуют в создании и (или) исполнении произведений, а также профессиональных спортсменов.

**Запрещен труд:**

— на вредном и опасном производстве; — подземные работы;

— связанный с перенесением и передвижением тяжестей; — в ночное время;

— командировки; — в выходные и праздничные дни;

— работах, способных причинить нравственный вред.

**Карточка 4**

**Назовите условия предоставления отпуска несовершеннолетним.**

**Несут ли материальную ответственность несовершеннолетние?**

**Как устанавливаются нормы выработки?**

Статья 267. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Это распространяется на всех несовершеннолетних работников, в т.ч. работающих неполное рабочее время.

Статья 126. В период трудовой деятельности несовершеннолетнего работника не допускается замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Выплата денежной компенсаций возможна только в случае прекращения трудового договора.

ТК РФ предусматривает возможность предоставления несовершеннолетним работникам дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством, а также коллективным и трудовым договорами. Так, работнику, совмещающему работу с учебой положен дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка, чтобы у подростка было время на подготовку и сдачу экзаменов и зачетов. Также по просьбе учащегося организация обязана отпустить его в отпуск без сохранения заработной платы. К примеру, для сдачи вступительных экзаменов.

Статья 242. Полная материальная ответственность работника

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

**Правовой статус несовершеннолетних**– таблица которую они заполняют на уроке.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вопросы | возраст | Нормы права |
| Приём на работу (ст.63) | 16 лет | Допускается заключение трудового договора. |
| 15 лет | В случае получения основного общего образования или оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения. |
| 14 лет | С согласия одного из родителей (опекуна или попечителя) и органа опеки-попечительства может заключаться трудовой договор с учащимся для выполнения в свободное от учёбы время лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения. |
| До 14 лет | С согласия одного из родителей (опекуна или попечителя) и органа опеки-попечительства может заключаться трудовой договор с организациями кинематографии, театрах, концертных организациях для создания – исполнения произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. |
| Медицинское освидетельствование (ст.69, 265) | До 18 лет | Обязательное предварительное медицинское освидетельствование и ежегодный медицинский осмотр за счёт средств работодателя |
| Место работы( запрет) | До 18 лет | Запрещается работа с вредными – опасными условиями труда, подземные работы, работы наносящие вред здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, кабаре, клубы, производство – перевозка – продажа спиртных напитков, табачных изделий, наркотических и токсических препаратов), |
| Испытательный срок (ст.70, раздел IX) | До 18 лет | Испытание при приёме на работу не устанавливается. Возможно заключение ученического договора |
| Рабочее время (ст.92) | До 16 лет | 24 часа в неделю или 12 часов, если он учится в общеобразовательном учреждении и работает в свободное от учёбы время. |
| От 16 до 18 лет | 36 часов в неделю или 18 часов, если он учится в общеобразовательном учреждении и работает в свободное от учёбы время |
| Продолжительность ежедневной работы – смены (ст.94) | От 14 до 16 лет | 2,5 часа для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих учёбу с работой |
| От 16 до 18 лет | 3,5 часа для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих учёбу с работой |
| От 15 до 16 лет | 5 часов |
| От 16 до 18 лет | 7 часов |
| Норма выработки (ст.265) | До 18 лет | Предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учётом Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений |
| Работа в ночное время (ст.96, 269) | До 18 лет | К работе в ночное время не допускаются |
| Сверхурочная работа (ст.99, 269) | До 18 лет | Не допускаются привлечение к сверхурочным работам, командировкам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Кроме творческих работников и профессиональных спортсменов |
| Отпуск (ст.122, 125, 126, 176, 177, 267) | До 18 лет | Предоставляется до истечения шести месяцев непрерывной работы продолжительностью 31 календарный день и в удобное для них время Не допускается досрочный отзыв из отпуска или замена его на денежную компенсацию. Предоставление дополнительных отпусков с сохранением заработной платы для сдачи выпускных экзаменов: 9 дней (IXкл.) и 21 день (XIкл.) |
| Материальная ответственность (ст.242) | До 18 лет | Несут в полном объёме лишь в случаях: умышленного причинения ущерба; ущерба, нанесённого в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; в результате совершённого преступления или административного проступка |
| Оплата труда (ст.271) | До 18 лет | При повременной оплате – выплачивается с учётом сокращённой продолжительности работы. При сдельной оплате труда – с учётом сдельных расценок.  Работодатель может устанавливать доплаты к заработной плате за счёт собственных средств |
| Гарантии расторжения трудового договора(ст.269) | до 18 лет | Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. |

**Заключение**

**Перечислите основные трудовые права несовершеннолетних.**

1. Получение зарплаты. 2. Исчисление трудового стажа.

3. Премия. 4. Отчисления в Пенсионный фонд.

5. Социальное страхование. 6. Отпуск — 31 день.

7. Отпуск в любое время по заявлению работника. 8. Не допускается отзыв из отпуска.

9. Выходные дни. 10. Соблюдение режима рабочего времени.

11. Отстаивание своих прав в индивидуальном и коллективном порядке.

В настоящее время, к сожалению, несоблюдение правовых норм в процессе труда, в том числе и в отношении несовершеннолетних — частое явление. Нарушения охватывают как легальность заключения трудового договора, форму выплаты заработной платы («черный, серый нал»), так и предоставление, и оплату очередного отпуска, оплату листа нетрудоспособности (больничного листа).

На рабочем месте иногда возникают нарушения трудового законодательства, поэтому для того, чтобы отстаивать свои права и интересы, в трудовых отношениях необходимо обладать не только определенными личностными качествами, позволяющими быть успешным в трудовой деятельности, но и знать действующее трудовое законодательство.

ЗАДАЧИ.

**№1**

После прохождения производственного обучения Петрову (16 лет) и Васильеву (17 лет) был присвоен 3-й разряд, и по приказу директора кондитерской фабрики они были направлены на работу в карамельный цех. По распоряжению начальника цеха для них была установлена 40-часовая рабочая неделя с продолжительностью ежедневной работы восемь часов.

***Законно ли решение начальника цеха? Если да, то на основании каких норм трудового права?***

Ответ: нет, не законно. На основании ст. 92 ТК РФ для работников от 16 до 18 лет устанавливается не более 36 часов.

**№2**

При производстве ремонтных работ по ликвидации прорыва трубы водоснабжения работник Грачев Игорь в возрасте 17 лет, отработав дневную смену — семь часов, отказался от дальнейшего выполнения работы сверхурочно и покинул рабочее место, за что работодателем был объявлен выговор.

***Дайте обоснованную правовую оценку действий работника и работодателя.***

Ответ: работодатель нарушил ст. 96 ТК РФ, которая гласит, что запрещается привлекать несовершеннолетних к сверхурочным работам. Его выговор работнику недействителен. Работник Грачев Игорь покинул рабочее место

**№3**

Работник, совмещающий работу с обучением в вечерней (сменной) общеобразовательной школе, обратился к работодателю с заявлением о сокращении рабочей недели на один день и получил отказ в своей просьбе.

***Законны ли действия работодателя?***

Действия работодателя не законны, он нарушил ст. 176 ч.3 ТК РФ, которая предусматривает: работникам, обучающимся и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

**№4**

17-летние подруги после окончания средней школы, желая трудоустроиться, читали газету «Работа». В ней они увидели o6ъявление о следующих вакансиях:

— рабочий на коксогазовый завод;

— курьер;

— крупье в казино;

— озеленитель;

— продавец табачной продукции.

***Могут ли девушки претендовать на эти вакансии? Свой ответ аргументируйте.***

Ответ: девушки могут претендовать только на вакансии озеленителя и курьера. Рабочим на коксогазовый завод, продавцом табачной продукции и крупье в казино их не имеют права принять на pаботу, т.к. это противоречит ст. 265 ТК РФ. Несовершеннолетние не могут быть заняты на: подземных работах; работах, которые могут причинить вред их здоровью и нравственному развитию (например: в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах, а также в перевозке, производстве и торговле спиртными напитками или табачными изделиями); тяжелых работах; работах с вредными или опасными условиями труда.

Все спорные вопросы, возникающие на рабочих местах, поможет разрешить профсоюзная организация предприятия или учреждения, так как в полномочия профсоюзной организации входит:

— урегулирование трудовых споров;

— 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 нарушителей Трудового кодекса.