**ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО**

Разработка открытого урока по обществознанию

Преподавателя: Шевелевой Маргариты Викторовны

 Тема: «**Труд и трудовое право**»

**Цели урока:**

Образовательные:

-дать обучающимися представление об основах трудового права; сформировать новые понятия по теме; подвести обучающихся  к выводу о том, что каждый человек должен знать законы, свои права и уметь использовать эти знания на практике; показать, что подростки в России защищены Трудовым кодексом даже больше чем взрослые;

Развивающие:

-развивать навыки работы с правовыми документами, работы в группах;

Воспитательные:

-воспитывать уважение к труду, людям труда.

***личностные:***

* + осознанное отношение к профессиональной деятельности как возможности участия в решении личных, общественных, государственных, общенациональных проблем;
  + мейной жизни;

***метапредметные:***

* + умение самостоятельно определять цели деятельности и составлять планы деятельности; самостоятельно осуществлять, контролировать и корректировать деятельность; использовать все возможные ресурсы для достижения поставленных целей и реализации планов деятельности; выбирать успешные стратегии в различных ситуациях; 
  + готовность и способность к самостоятельной информационно-познавательной деятельности, включая умение ориентироваться в различных источниках социально- правовой и экономической информации, критически оценивать и интерпретировать информацию, получаемую из различных источников;

***предметные:*** 

* владение умениями применять полученные знания в повседневной жизни, прогнозировать последствия принимаемых решений; 

Оборудование: Конституция РФ, Кодекс законов о труде, раздаточный материал, учебник « Обществознание» под редакцией А.Г. Важенина,

мультимедийный проектор, экран.

**Проблема урока**: «Труд это право или обязанность?»

**Ход урока.**

**1 этап (5 мин.)**

Вводное слово учителя.

«Труд избавляет человека от трёх главных зол – скуки, порока и нужды» - Франсуа Мари Аруэ Вольтер.

Здравствуйте, ребята!

Сегодня на уроке мы с вами рассмотрим тему: «Труд и трудовое право» (слайд 1). Для этого мы поработаем с источниками трудового права и попытаемся ответить на вопрос: «Труд это право или обязанность?» (слайд 2).

Сначала послушайте притчу и раскройте её смысл.

«На строительстве собора подошедший путник спрашивает работающих, что они делают?

Один ответил: «Камни ношу» (для него труд – это тяжёлая работа, рутина)

Второй сказал: «Деньги зарабатываю, чтоб было на что жить» (для него труд-средство существования)

Третий воскликнул восторженно: «Мы строим собор!» (труд – радость, служение великой цели).

А для вас что значит труд? …

Так что же такое труд? (Труд – это деятельность по преобразованию окружающей действительности и удовлетворению потребностей).

Для вас ребята сейчас самый главный труд-это учёба. Но пройдёт совсем немного времени, и вы начнёте свою трудовую деятельность. Кто – то пойдёт работать сразу после получения специального образования, а может кому-то придётся совмещать и учёбу и работу. Но каждому из вас необходимы основы правовых знаний. На предыдущих уроках вы познакомились уже с несколькими отраслями права. С какими?..

А сегодня на уроке нам предстоит познакомиться с основами трудового права. Конечно, за один урок изучить всё законодательство невозможно, но наша задача получить первоначальные знания по данной отрасли, чтобы вы могли всегда защитить свои интересы. Итак, тема нашего урока: «Труд и трудовое право». Обратите внимание на экран, где написано, что такое

Трудовое право – это отрасль права, регулирующая отношения в процессе трудовой деятельности. (слайд 3)

(Источники трудового права – слайд 4, 5).

Трудовое право, как и все отрасли права, опирается на основной закон нашей страны Конституцию РФ. В Конституции РФ закреплено право на труд (ст.37).

*Конституции 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.*

На основании статьи 37 Конституции РФ принят Федеральный закон Трудовой кодекс Российской Федерации, который вступил в силу 1 февраля 2002 г. На заседании Государственной Думы 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.

На основании некоторых статей ТК РФ, рассмотрим какие же отношения,   регулирует трудовое право?

Сейчас по группам  вы поработаете с текстом  документа и ответите на вопросы по карточкам. В тексте подчеркните ответ на вопрос. На эту работу вам отводится 10 минут.

**2 этап (5 - 7 мин.)**

(Работа по группам с текстом некоторых статей ТК РФ). Необходимо в тексте документа подчеркнуть ответы на вопросы.

**Задание группе №1** (слайд 6).

1.Что такое трудовой договор? (ст. 56 ТК РФ).

2.На какой срок заключается трудовой договор и когда он вступает в силу? (ст. 58 ТК РФ).

3.С какого возраста допускается заключение трудового договора?

(ст. 63 ТК РФ).

4.Какие документы необходимо предъявить при заключении трудового договора? (ст. 65 ТК РФ).

**Задание группе №2** (слайд 7).

1.Что такое рабочее время? (ст. 91 ТК РФ).

2.Какова нормальная продолжительность рабочего времени? (ст. 91 ТК РФ).

3.Что такое сокращенная продолжительность рабочего времени? Для кого она  устанавливается? (ст. 92 ТК РФ) .

4.Для кого устанавливается неполное рабочее время и как оно оплачивается? (ст. 93 ТК РФ).

**Задание группе №3** (слайд 8).

1.Что такое время отдыха? (ст. 106 ТК РФ)

2.Каковы виды времени отдыха? (ст. 107 ТК РФ)

3.Каковы перерывы для отдыха и питания? (ст. 108 ТК РФ).

4.Какова продолжительность ежегодного отпуска и каков порядок их предоставления? (ст. 115 , 122 ТК РФ). Какова продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет? (ст. 267 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим 18-летнего возраста, предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время (ст. 267 ТК). Причем отпуск за первый год работы может быть предоставлен им по их заявлению и до истечения 6 месяцев непрерывной работы (по общему правилу, предусмотренному ст. 122 ТК, право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации). Эти обстоятельства должны учитываться работодателем при составлении графика отпусков.

Отпуск лицам моложе 18 лет должен предоставляться ежегодно. Перенесение отпуска на следующий год запрещается даже с их согласия (ст. 124 ТК). Не допускается и досрочный отзыв таких работников из отпуска (ст. 125 ТК), а также замена им отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК).

**Задание группе №4** (слайд 9).

1.На каких работах запрещается работать несовершеннолетним в возрасте до 18 лет?

(ст. 96, 265, 268 ТК РФ).

2. Для каких лиц испытание приёма на работу не устанавливается? (ст. 70 ТК РФ).

3. Каков размер установления минимальной оплаты труда по законам РФ? (ст. 133 ТК РФ).

4.Каковы дополнительные гарантии при расторжении трудового договора лицам в возрасте до 18 лет? (ст. 269 ТК РФ).

**3 этап (5 – 7 мин.)**

Представление работы групп. Закрепление материала.

Мы поработали с вами с некоторыми статьями Трудового Кодекса РФ. Какие институты трудового права вы можете назвать? …

**4 этап (8 – 10 мин.)**

Разбор правовых ситуаций. Представление работы групп (4 группы по 1 ситуации).

**Правовые ситуации**

**Задание группе №1.**

**Ситуация** №**1**

Место действия - кабинет работодателя. За столом сидит начальник. Входит подросток.

-Здравствуйте. Я прочёл объявление в газете и хочу устроиться на работу в вашу фирму.

-Проходите. Садитесь. Сколько вам лет?

-Мне 14. Но вы не волнуйтесь: я буду хорошо работать и вас не подведу.

-Ну что ж. пожалуй, возьмём тебя на работу. Сможешь приступить к работе прямо сегодня?

-Спасибо. А   мне  нигде расписаться не надо?

-О чём ты? Ты, что, не доверяешь нам?

Ответ: 1) 14-летнего подростка можно принимать на работу только с согласия родителей; 2) не составлен трудовой договор – ст. 63 ТК РФ; 3) не оформлена трудовая книжка.

**Задание группе №2.**

**Ситуация** №**2** (слайд 10).

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.

**Задание группе №3.**

**Ситуация № 3**

Место действия-кабинет начальника предприятия. Он разговаривает с рабочим этого предприятия.

-Вот, Иванов,  по какому вопросу я тебя вызвал. Тебе кстати, сколько лет?

-Через три месяца будет 18.

-Ну вот что, хотим мы тебя с завтрашнего дня отправить в очередной отпуск продолжительностью 20 дней. Извини, на больший срок никак не могу.

-Так вы же мне обещали дать отпуск в июне-июле. А сейчас только апрель.

-Должен сам понимать: не могу же я отпуск всем предоставить. А ты у нас человек молодой, семьи, детей у тебя нет. Можешь и весной отдохнуть.

Ответ: До 18 лет человек считается несовершеннолетним, поэтому за ним закреплены льготы-отпуск в летнее время, причем  более продолжительный, чем у взрослых . (ст. 122 ТК РФ).

**Задание группе №4.**

**Ситуация** №**4** (слайд 13).

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.

**5 этап. (3 – 5 мин.)**

Вспомните, пожалуйста, какой вопрос я задала вам в начале урока? «Труд – это право или обязанность?» Как бы вы ответили на этот вопрос?

Решение проблемы урока: обучающиеся приходят к выводу: «По закону труд это право, а по нормам морали, принятым в обществе - это обязанность». Прежде, чем завершить наш урок, хочу вам прочесть афоризмы: «Когда труд – удовольствие, жизнь – хороша! Когда труд – обязанность, жизнь – рабство!» - Максим Горький. « Ничто так, как труд, не облагораживает человека. Без труда не может человек соблюсти своё человеческое достоинство» - Лев Николаевич Толстой.

**6 этап. (2 мин.)**

Подведение итогов урока: оценки за работу на уроке,

Домашнее задание: стр. 341 – 346, выписать основные понятия.

**Приложение 1**

*Информационный лист 1*

**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.

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, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

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.

**Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени**

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном

**Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

**Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет**

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

**Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

**Статья 66. Трудовая книжка**

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

**Статья 108. Перерывы для отдыха и питания**

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

**Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха**

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

**Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска**

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

**Статья 266. Медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до восемнадцати лет**

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

**Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора**

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.

**Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет**

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

**Статья 352. Способы защиты трудовых прав и свобод**

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита.

**Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации**

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

 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.

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.

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.

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.