**Класс 9-А,**

**Учитель Саидова П.Ч.**

**Тема урока**:

**«Право на труд. Трудовые правоотношения».**

**Цель**:

Образовательная: Познакомить учащихся с особенностями труда как одного из основных видов деятельности человека, основными требованиями трудовой этики в современном обществе, правовыми нормами, регулирующими трудовую деятельность несовершеннолетних.

Развивающая: Способствовать формированию социальной и правовой компетенции личности в сфере трудовых отношений, развитию умения выбирать адекватные способы деятельности и модели поведения в рамках реализуемых основных социальных ролей.

Воспитательная: Способствовать развитию следующих универсальных учебных действий: жизненное, личностное, профессиональное самоопределение; ориентация в социальных ролях; восприятие текстов научного, публицистического стилей; социальная компетентность и учёт позиций других людей.

**Оборудование урока**: ПРЕЗЕНТАЦИЯ -слайды Конституция РФ на каждом столе, , ст. Трудового кодекса РФ., учебник Обществознание. 9 кл. Л.Н.Боголюбов, А.И. Матвеев Просвещение, 2014

**Основные понятия урока**: трудовое право, трудовые правоотношения, трудовой договор

**Ход урока**

1. **Организационный момент**.
2. **Изучение нового материала.**

*План*

1. Право на труд.
2. Трудовые правоотношения.

**Изучение нового материала**

1. Экскурс в историю (древность, средние века)- труд- как способ выжить; труд – как обязанность)
2. Обсуждение вопроса:

как характеризуют человека следующие качества:

- потребность и привычка трудиться;

- увлечённость и удовлетворённость трудовым процессом;

- заинтересованность в достижении конечного результата труда?

***Уч-ль*** : Все эти психологические качества, несомненно, характеризуют человека как зрелую личность со сложившимися ценностными ориентирами, стремящуюся реализовать себя в целенаправленной деятельности.

«Ничто так, как труд, не облагораживает человека, - писал Л.Н. Толстой.

-Без труда не может человек соблюсти своё человеческое достоинство».

М. Горький утверждал: « всю мою жизнь я видел настоящими героями только людей, которые любят и умеют работать».

И напротив, отрицательно характеризуют человека стиль жизни, возводящий безделье в нравственную норму. Эта черта называется праздностью.

Какие документы регламентируют трудовые отношения в Российской Федерации?

Эталон: 1. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1973 г.

2. Конституция Российской Федерации

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 2001г., введён в действие в 2002 г.

4. ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»

5. ФЗ «О занятости населения» и др.

Работа с **Конституцией Российской Федерации ст. 37**

*1 часть ст. 37. Закрепляет свободный характер труда. Раскрывает один из аспектов этой свободы: право свободно распоряжаться своими способностями к труду.*

*2 часть ст. 37*

– *какова её связь с первой частью? ( Запрещение принудительного труда – это развитие (один из аспектов) утверждение о свободном труде).*

*Принудительным является труд, который выполняется не по доброму выбору. А в качестве обязательного под угрозой какого-либо наказания.*

*3 часть ст.37*

– *какие условия должны быть обеспечены для выполнения работы?*

*- каковы требования к размерам оплаты труда?*

*-как можно обеспечить защиту гражданина от безработицы?*

*4 часть ст.37 Трудовые споры – это споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных актов о труде, условий трудового договора*

*5 часть ст.37*

*- каковы юридические гарантии права на отдых?*

Трудовое право

1. **Трудовые правоотношения.**

**Трудовые правоотношения** - это отношения, основанные на соглашении между *работником* и *работодателем* о личном выполнении работником заплату трудовые функции, подчинении работника правилам внутреннего распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами.

*Работа с документом. Из Трудового кодекса РФ*

*Трудовой кодекс* – это законы о труде, которые были приняты Государственной думой 21 декабря 2001 года и одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года. Он имеет 6 частей. Мы остановимся на третьей части, которая непосредственно касается нас. Трудовой кодекс регулирует отношения между работодателем и работником, вопросы рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, решение трудовых споров, охраны труда.

***Трудовому кодексу:***

***Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены),***

***Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора,***

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

***Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет,***

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

***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,***

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

- самостоятельное чтение документа

**Ролевая игра «Прием на работу».**Мини-сцены:

1. Работодатель (предлагает работу в ночное время суток, разгружать фуры со строительными материалами) и ученик школы, 14 лет.
2. Режиссер, съемочная группа киножурнала «Ералаш» и девочки 14 лет. (без оплаты труда – «за славу», без одобрения родителей)

-Какие были допущены ошибки?

***Уч-ль***: Если вы подходите друг другу, между вами и работодателем заключается **трудовой договор,**в нем определяются взаимные права и обязанности.

Права и обязанности изложены **в Трудовом кодексе РФ ст.21 стр. 137**

Важным условием нормальной работы является **Трудовая дисциплина – это не только своевременная явка на работу, но и добросовестное, творческое отношение к работе.**

**Обязательства и права работодателя стр. 138**

**При первом поступлении на работу для вас будет заведена трудовая книжка – документ, подтверждающий трудовую деятельность.**

1. **Закрепление материала.**

Решение практических правовых задач

**4.** Постановка познавательных задач. Послушайте рассказ: «Устройство на работу» и найдите ошибку героя в его поведении.

Саша Иванов, принятый накануне на должность дворника с испытательным сроком, одетый в праздничный костюм пришел на работу к 9 часам. Он разыскал заместителя, заведующего детским садом, вежливо поздоровался, спросил, чем он должен заниматься, где находится инвентарь и решил расчистить участок от снега. Но ему не разрешили, т.к. дети собирались на прогулку. Сашу не взяли на работу. Почему?

*Варианты ответов:*

1. С должностными обязанностями дворника ,объемом работы на день, графиком работы Саша должен был ознакомиться накануне.

2.Дворник начинает работу с 6-00 часов утра, а не в 9-00 часов утра.

3.Саша должен был прийти в рабочей одежде заранее, получить спецодежду: куртку, рукавицы.

Что положительного заметили в поведении Саши? (Вежливо поздоровался).

1.Старший брат 16-летней Ольги работает в казино. Он предложил Ольге устроить её на работу в качестве уборщицы игрового зала.

Может ли администрация казино заключить с Ольгой трудовой договор?

***(Нет, работа в подобных заведениях, которые могут отрицательно влиять на нравственность подростка, запрещена ТК (ст. 256)***

2.Несовершеннолетний Иван подал заявление на имя директора магазина. В заявлении он просил принять его на работу ночным сторожем.

Можно ли принять Ивана для выполнения этой работы?

***(Нет. Ночная работа запрещена для несовершеннолетних ст. 265 ТК)***

3. Несовершеннолетний Антон устраивается на работу. В отдел кадров предприятия он принёс трудовую книжку, паспорт, заявление, документ воинского учёта, свидетельство государственного пенсионного страхования.

Можно ли с Антоном оформить трудовой договор?

***(Нет, не хватает медицинской справки о состоянии здоровья несовершеннолетнего. Ст.266 ТК)***

4.В марте 17-летняя Ольга была принята на работу. В июне она подала заявление с просьбой предоставить ей отпуск в июле. Администрация завода отказалась удовлетворить просьбу Ольги, сославшись на то, что отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы.

Права ли администрация завода?

***(Администрация не права, т.к. несовершеннолетний работник может получить ежегодный оплачиваемый основной отпуск в удобное для него время Ст. 267 ТК)***

5. Сироткин, 16 лет, и Мальцев, 17 лет, приняты на работу на автозавод учениками слесаря. В течение первых двух месяцев они работали по 7 часов в день. Затем им поручили работу на полуавтомате, и мастер распорядился, чтобы Сироткин и Мальцев работали по 8 часов в день. Инженер по технике безопасности указал мастеру на нарушение закона. Мастер возразил, сказав, что им присвоен третий разряд и они уже не являются учениками. Кто прав в данной ситуации? Поясните свой ответ.

(***Неправ мастер. Норма рабочего времени для несовершеннолетних 16 лет составляет 7 часов не зависимо от должности несовершеннолетнего. Ст 94 ТК)***

**IV. Итог урока.**Итак, каждый гражданин России имеет право на труд. Это значит, что вы можете свободно выбирать профессию, место работы. В трудовых правоотношениях все равны: и работник, и работодатель. Закон регулирует их поведение и защищает права работников. Если гражданин считает, что его права нарушены, можно обратиться в суд за их защитой.

**V. Домашнее задание. 1)Пар.17**; вопросы рубрики «Проверим себя»; задание рубрики «В классе и дома».

**"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)**

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

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

(в ред. Федеральных законов от 23.07.2013 N 204-ФЗ, от 01.12.2014 N 409-ФЗ)

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 01.07.2017 N 139-ФЗ)

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

(часть третья в ред. Федерального закона от 01.07.2017 N 139-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

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 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

(в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 409-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

(в ред. Федерального закона от 21.07.2014 N 216-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

(в ред. Федерального закона от 21.07.2014 N 216-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

**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, материалами эротического содержания).

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 05.04.2013 N 58-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

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

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**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).