**Урок в трансформированном простанстве**

|  |  |
| --- | --- |
| Направление | гуманитарное |
| Тема урока | Конспект занятия «Трудовые правоотношения»  Данные уроки (№№57-58) первый и второй уроки в системе уроков по теме «Правовое регулирование занятости и трудоустройства» |
| Характеристика класса | В классе 25 человек из них 13 девочек, 12 мальчиков. Общеобразовательный класс со средним показателем качества обученности. Обучающиеся из благополучных семей: из них 4 учащихся из малообеспеченных семей, детей инвалидов в классе нет. По уровню развития класс можно разделить на три категории. Из них 3 часть с низкой мотивацией обученности. По итогам учебного года 40 % учащихся может учиться и учиться на «4». Обученность составляет 100 %. |
| Программа | Авторская программа Л.Н. Боголюбова, Н.И. Городецкой, Л.Ф. Иванова и др. (Обществознание. Программы общеобразовательных учреждений. 6-11 классы. М.: Просвещение, 2011). |
| Учебник | Обществознание. 11 класс: учебник  для общеобразовательных учреждений: базовый уровень / Л. Н. Боголюбов и др.]; под ред. Л. Н. Боголюбова [и др.]  - 3-е изд. - М.: Просвещение, 2016 гг. |
| Раздел учебника | Раздел «Правовое регулирование общественных отношений». |
| Количество часов | Кол-во часов неделю - 2 часа в неделю, 68 часов в год. |
| Цель конкурсной работы | Урок направлен на формирование правовой культуры в сфере трудовых отношений; формированию представлений о роли труда в жизни человека и трудовом законодательстве; совершенствование способности анализировать реальные социальные ситуации, выбирать адекватные способы деятельности и модели поведения в рамках реализуемых основных социальных ролей. |
| Краткое содержание конкурсной работы | Занятие проводится с использованием активных форм: интервьюирование, которое помогает «связать» тему с реальной жизнью.   * Расширение образовательного пространства: урок «выходит» за рамки классного кабинета. * При проведение данного занятия подключаются работники школы (руководитель организации, делопроизводитель, бухгалтер, учитель, медработник и т.д.). |
| Предполагаемые конечные результаты, перспективы развития, долгосрочный эффект | Результатом занятия становится страница классной (можно превратить в общешкольную, если продолжить проект в рамках всей школы) газеты по данной теме. |
| Порядок контроля и оценки результатов | Оценивание происходит по и итогам выступления каждой группы. |
| Необходимые ресурсы для реализации конкурсной работы | * Парты, расставленные вдоль стены с материалами: Конституцией РФ, Трудовой кодекс РФ или статьи из него (Приложение 2). * Бумажные медали на лентах (диаметр медали приблизительно 10-12 см., медали разных цветов, количество цветов совпадает с количеством групп). *На них учащиеся будут писать должность специалиста, которого будут интервьюировать* * Сигнал (это может быть колокольчик) для звукового обозначения этапов урока * Макет газеты * Эпиграфы занятия  Видеоклип «Идеальный сотрудник» (часть Реклама Сбербанк Свое дело – «Идеальный сотрудник») |
| Преимущества данного занятия | * направлен на формирование понимания ценности трудовых отношений как условия самореализации человека и ее органической связи с ответственностью и саморегуляцией поведения; * можно проводить в классах с 9 до 11, с численностью учащихся от 10-12 до 28-30 человек; * подходит как урок обществознания в разделе «Право», так и внеклассное мероприятие; * очень интересен для детей; * урок проводится в трансформируемом пространстве, что позволяет актуализировать и сконцентрировать возможности учащихся в результате смены предметно-пространственной среды (часть урока учащиеся проводят в кабинете должностных лиц, у которых берут интервью); * деятельностный подход: учащиеся сами формулируют цель, тему, вопросы, проводят интервьюирование. Работает каждый участник занятия («отсидеться» не получиться никому); * с использованием проектной технологии: результатом занятия становится страница классной (можно превратить в общешкольную, если продолжить проект в рамках всей школы) газеты; * направлен на формирование коммуникативных способностей, правил общения; * способствует созданию в ученическом коллективе комфортной для каждого ученика обстановки; * содержательный: знакомство с категориями трудовых правоотношений * профориентация (бухгалтер, делопроизводитель, руководитель организации, социальный педагог, учитель, журналиста); * возможность проведения в средних и старших классах (9-11 кл.); * возможность проведения и организацию последующих занятий, как продолжение данного занятия. |

**Тема: Трудовые правоотношения**

Класс: 11 (численность учащихся 25 чел.)

Цель: способствовать формированию представлений о роли труда в жизни человека и трудовом законодательстве.

Совершенствование способности анализировать реальные социальные ситуации, выбирать адекватные способы деятельности и модели поведения в рамках реализуемых основных социальных ролей

По результатам занятия учащиеся:

- смогут выражать качества, необходимые успешному соискателю работы, работнику в условиях конкурентной среды рынка труда,

- придут к пониманию значимости знания трудового права и умения защищать свои права в рамка трудового законодательства.

**Форма:** урок-исследование

# Урок целесообразно проводить в 2 урока (парой).

**Оборудование:**

* Парты, расставленные по две для работы в группах
* На стенах висят объявления из рубрик «Ищу работу» и «Требуется», а также выдержки из статей про нарушения работодателя прав работника, нарушения обязанностей работником.
* Парты, расставленные вдоль стены с материалами: Конституцией РФ, Трудовой кодекс РФ или статьи из него (Приложение 1).
* Бумажные медали на лентах (диаметр медали приблизительно 10-12 см., медали разных цветов, количество цветов совпадает с количеством групп). *На них учащиеся будут писать должность специалиста, которого будут интервьюировать*
* Сигнал (это может быть колокольчик) для звукового обозначения этапов урока
* Макет газеты
* Эпиграфы занятия

# Видеоклип «Идеальный сотрудник» (часть Реклама Сбербанк Свое дело – «Идеальный сотрудник») (Приложение 2).

Ход

При входе в кабинет на урок учащиеся получают бумажную медаль и располагаются за столами в произвольном порядке.

Эпиграфы занятия (один из них может стать темой занятия) вывешен на доске:

*«Люди - вот наша вторая нефть, которая в условиях становления экономики знаний по своему значению вскоре займет заслуженное первое место».* Сергей Иванов, вице-премьер правительства РФ

*Труд избавляет от трех главных зол: скуки, порока и нищеты.* Вольтер, французский философ-просветитель

*Делать то, что доставляет удовольствие, - значит быть свободным.* Вольтер, французский философ-просветитель

*Можно работать на нескольких работах одновременно и всё равно быть лентяем.* Гомер Симпсон, инспектор по безопасности атомной станции

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы, время | Содержание этапов | Деятельность детей |
| Этап организационный  1 мин. | Показывается видеоклип "Идеальный сотрудник" |  |
| Этап мотивационный  1 мин. | Для того чтобы ***сформулировать тему и цель нашего занятия***, Вам предлагается познакомиться с нашими эпиграфами и прочитать объявления, развешенные в кабинете. | Дети формулирую тему и цель занятия |
| Этап формулирования темы и постановки целей занятия  3 мин. | Учащимся предлагается ознакомить друг друга с темой и целью урока.  Формулируется общая тема и цель занятия | Учащиеся озвучивают свои варианты темы занятия. По ответам учащихся формулируется тема и цель занятия. |
| Этап постановки задач  3 мин. | Учитель:  - *Какие вопросы мы должны рассмотреть, чтобы достигнуть цели занятия?*    Вопросы показать на экране | Учащиеся обдумывают и предлагают вопросы для изучения  *Возможные вопросы:*  *1. Что такое трудовые правоотношения?*  *2. Какие права и обязанности есть у работника и у работодателя?*  *3. Какие требования предъявляются соискателю, работнику?*  *4.Качества успешного работника.*  *5. Из каких пунктов состоит трудовой договор?*  *6. Как происходит оплата труда?*  *7. Каковы особенности регулирования труда несовершеннолетних?* |
| Этап   * организации учащихся в группы * здоровьесбережения  1. мин. | Уважаемые участники сегодняшнего занятия, Вам предлагается объединиться в группы по цвету медалей, которые вы получили перед уроком. | Учащиеся объединяется в группы |
| Этап ознакомления с заданием (учитель раздает задания)  10 мин. | Уважаемые участники занятия, ознакомьтесь, которые вы получили.  Обратить внимание групп на термины и их определение, на источники трудового права, которые представлены на партах у стен кабинета.  На медалях необходимо записать то должностное лицо, которое вы будете интервьюировать.  *Учитель выполняет роль консультанта групп (направляет, оказывает помощь)*  **Результат:** | Учащиеся знакомятся с заданием:  Составить вопросы (7-10) для интервьюирования (вопросы распределяются из тех, которые были озвучены на предыдущем этапе – представлены на экране):  **1 группа – работодателя**, чтобы изучить права и обязанности работодателя, требований, предъявляемых соискателю.  **2 группа – работнику**, чтобы изучить права и обязанности работника, качества успешного работника. *В случае большого количества групп данный вопрос могут изучать 2-3 группы*  **3 группа – делопроизводителю**, чтобы изучить основные пункты трудового договора.  **4 группа – бухгалтеру**, чтобы изучить особенности оплаты труда, отпуска, льгот.  **5 группа – социальному педагогу**, чтобы изучить особенности регулирования труда несовершеннолетних.  Учащиеся могут (**и даже должны вставать и знакомиться с материалами, расположенными вдоль стен кабинеты!!!!**).  У каждой группы составлен список вопросов к должностному лицу, которого они будут интервьюировать |
| Выполнение интервьюирования  10 мин.   * здоровьесбережения   **Должна быть договоренность с теми, у кого учащиеся будут брать интервью и их инструктаж по рассматриваемой теме и соблюдение регламента времени!!!**  Можно заменить на приглашенных людей (родителей).  *Данный этап можно заменить на этап изучения материала по статьям трудового кодекса и иных источников информации* | Вам предлагаются пройти в кабинеты данных должных лиц и взять у них интервью, которое при желании можете записать на диктофон телефона. Необходимо строго соблюдать регламент времени – 10 мин.!!!!! | Учащиеся уходят в кабинеты (номера кабинетов им розданы) для того, чтобы взять интервью:  **1 группа –** работодатель: кабинет директора школы или завуча.  **2 группа** (или 2-3 группы) – работник: это может быть учитель, библиотекарь, медработник.  **3 группа –** кабинетделопроизводитель.  **4 группа –** кабинет бухгалтер.  **5 группа** – кабинет социального педагога или ответственного в школе за «отряды мэра» (летнее трудоустройство учащихся). |
| Этап работы в группе  10 мин. | Работа групп в кабинете после интервьюирования | Учащиеся обрабатывают полученный материал и оформляют его в письменной форме, *с ссылками на статьи трудового кодекса!.* |
| Этап устного оформления ответов групп  по 3-5 мин. на группу | Группы по очереди выходят к доске и представляют свой материал. | Каждая группа после своего выступления вклеивает листок в представленный общей на весь класс макет газеты (1 страница)  Учащиеся оформляют газету. |
| Рефлексия  8 мин | Задание всем учащимся: исходя из материала, рассмотренного и услышанного на данном уроке сформулируйте главные правила успешного участия в трудовых правоотношениях. | Учащиеся формулируют правила. |
| Каждый ученик в группе по очереди озвучивает свои правила успешного участия в трудовых правоотношениях. Группа должна выбрать 3 самых важных. | Члены группы выбирают 3 самых важных. |
| Этап создания продукта в соответствии с поставленной целью  5 мин. | Самые интересные ответы и вклеиваются каждой группой в уже готовый макет общей на весь класс газеты (2 страницы). | Учащиеся оформляют газету. |
| Завершение занятия Домашнее задание  4 мин. | Заключительное слово учителя. Учащимся предложить продолжить интервьюирование своих знакомых и близких, продолжив эту тему и создать классную (школьную) газету по данной теме.  Написать эссе по одному из представленных эпиграфов урока. | Учащиеся записывают домашнее задание  Учащиеся прощаются и уходят. |

Список использованных источников

* Реклама Сбербанк Свое дело – «Идеальный сотрудник» <https://www.youtube.com/watch?v=ZFa-bRArnbQ>
* «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ

http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_34683/

Приложение 2

**Для 1 группы**

**«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

**ТК РФ Статья 15. Трудовые отношения**

[Трудовые отношения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_299109/#dst100057) - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**ТК РФ Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора.

**ТК РФ Статья 22. Основные права и обязанности работодателя**

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/1e8338e6fd1dd3b928ebd0680175b5757cc09d2d/#dst100401), иными федеральными законами;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_302921/b38f68636a6fea32ed01c714b351d5926d31b68b/#dst100027) о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**Для 2 группы**

**«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

**ТК РФ Статья 15. Трудовые отношения**

[Трудовые отношения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_299109/#dst100057) - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**ТК РФ Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора.

**ТК РФ Статья 21. Основные права и обязанности работника**

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/1e8338e6fd1dd3b928ebd0680175b5757cc09d2d/#dst100401), иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_302921/402810b1bb7b017100eca8380896285286db0bde/#dst100035) о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/10a5dcaf674745f3d774120abddc3c4d2c558784/#dst101204), иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/a5ce48d78f2b86cb5d3e9e17a9b7d4e03948b37d/#dst100377), иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/e1a6880a512624263115aaf907c8b64e49d886c4/#dst102244), иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**Для 3 группы**

**«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

**ТК РФ Статья 15. Трудовые отношения**

[Трудовые отношения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_299109/#dst100057) - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**ТК РФ Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора.

**ТК РФ Статья 57. Содержание трудового договора**

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

[место работы](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216198/" \l "dst100038), а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**ТК РФ 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.

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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304167/66c0c83e63d34f08870033f56479217971de7ae4/#dst100891) 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.

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.

**Для 4 группы**

**«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

**ТК РФ Статья 15. Трудовые отношения**

[Трудовые отношения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_299109/#dst100057) - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**ТК РФ Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора.

**ТК РФ Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда**

[Минимальный размер оплаты труда](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15189/d3c83d33744eaf7b1b0b7d9e6520227c2cb3a5b5/#dst100002) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины [прожиточного минимума](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_33936/#dst0) трудоспособного населения.

**ТК РФ Статья 135. Установление заработной платы**

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

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

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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.

**ТК РФ Статья 152. Оплата сверхурочной работы**

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

**ТК РФ Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком**

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

**Для 4 группы**

**«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

**ТК РФ Статья 15. Трудовые отношения**

[Трудовые отношения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_299109/#dst100057) - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**ТК РФ Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора.

**ТК РФ 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).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные [нормы](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_23823/#dst100010).

**ТК РФ Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы**

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.