**Право на труд. Трудовые правоотношения.**

**Тип урока:**урок формирования первоначальных предметных навыков, овладения предметными умениями**.**

**Цель урока:**на основе работы с документамисформировать представление учащихся о трудовом законодательстве, а также способствовать развитию навыка применения правовых знаний на практике.

**Задачи:**

**1. Образовательные:**

- сформировать представление учащихся о трудовых отношениях, правах и обязанностях работника и работодателя, о трудовом договоре, о рабочем времени и времени отдыха, а также о перечне документов необходимых при устройстве на работу;

*-*развить умение исследовать разные практические ситуации, с которыми может столкнуться подросток в своей будущей трудовой деятельности;

*-*осуществлять применение полученных знаний в сложившийся жизненной ситуации;

*-*развить умение выражать свои мысли, воспринимать и усваивать полученную информацию;

*-* развитие умений работать с гистограммами, схемами.

2. **Развивающие:**

- осуществление системно-деятельностного подхода;

*-*развитие критического мышления;

-формирование УУД (личностных, регулятивных, познавательных, коммуникативных);

**-**развитие умение формулировать и аргументированно доказывать свою точку зрения;

**-**развитие умений анализировать, сравнивать, обобщать;

**-**развитие творческих, способностей учащихся;

**-**развитие умения опираться на свой субъективный жизненный опыт;

**-**развитие умения описывать и оценивать собственные увлечения в контексте возможностей личностного развития.

3. **Воспитательные:**

- повышение интереса к предмету;

- создание благоприятной атмосферы поддержки и заинтересованности, уважения и сотрудничества;

**-**развитие уважения учащихся друг к другу, к труду.

**Оборудование:**

Всеобщая Декларация прав человека, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, раздаточный материал.

**Ход урока**

|  |  |
| --- | --- |
| Деятельность учителя | Деятельность учащихся |
| Этапы урокаМотивирование к учебной деятельности | Приветствие. Организует работу с высказыванием.Синквейн со словом труд. Напишите два прилагательных, три глагола, предложение, отражающее значение понятия, вывод.Проблемный вопрос: Труд – это право или обязанность?Вывод: право на труд - одно из основных прав и свобод человека.Сформулируйте тему урока**.**Запишите тему урока.**План урока:** 1. Право на труд. Источники трудового права.
2. Трудовые правоотношения
3. Трудовой договор
4. Рабочее время
5. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.

(*Открывается слайд презентации с темой учебного занятия и планом.* | Работа с высказыванием: «Труд избавляет человека от трёх главных зол – скуки, порока и нужды» французский философ - просветитель ВольтерСоставляют синквейн в тетради.1. Прием морфологический ящик (работают в тройках по пункту 1. Приложение 2.)
2. Работа с документами. 1 группа - Конституция РФ (ст. 37). Трудовой кодекс РФ (ст. 1).

 2 группа - Всеобщая Декларация прав человека (ст. 23). Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ст. 6, часть 3). Приложение 1. Вывод.Формулируют тему урока, цель и задачи. |
| 1.Актуализация опорных знаний.(Актуализация и фиксирование индивидуального затруднения в пробном учебном действии)2. Выявление места и причины затруднения. | Что такое правоотношения? Какова их структура?- Назовите объекты и субъекты правоотношений?- Кто относится к физическим лицам?- Кто относится к юридическим лицам?Проверка выполнения по эталону, обсуждение затруднений.  | Морфологический ящик (пункт 2345) Источники ТПСубъекты ТПООбъект ТПОСодержание ТПО – взаимные права и обязанности субъектов ТПО.Приложение 2.  |
| Самостоятельная работа с самопроверкой по эталону | Какие права и обязанности есть у работника и работодателя?Каждый получит раздаточный материал, где написано право или обязанность работника или работодателя. Нужно определить чье это право или обязанность. | Работа с раздаточным материалом: ст. 21, 22 ТК РФ Приложение 3. 1. Права работника
2. Обязанности работника
3. Права работодателя
4. Обязанности работодателя

Встают поочередно и называют. |
| Самостоятельная работа с самопроверкой по эталону | Составление кластеров по ***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.*** | Работа в группах. Составление кластера на основе анализа статей Трудового кодекса Российской Федерации. Приложение 4.1 группа. Трудовой договор.2 группа. Рабочее время.Рабочий лист. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. Работа в тройках: составление кластеров на основе анализа статей Трудового кодекса Российской Федерации. Приложение 5. |
| 3.Включение в систему знаний и повторение | 1. Решение практических правовых задач
 | 1.Старший брат 16-летней Олеси работает в казино. Он предложил Ольге устроить её на работу в качестве уборщицы игрового зала. Может ли администрация казино заключить с Олесей трудовой договор? ***(Нет, работа в подобных заведениях, которые могут отрицательно влиять на нравственность подростка, запрещена ТК (ст. 256)***2.Несовершеннолетний Максим подал заявление на имя директора магазина, где просил принять его на работу ночным сторожем. Можно ли принять Максима для выполнения этой работы?***(Нет. Ночная работа запрещена для несовершеннолетних ст. 265 ТК)***3. Несовершеннолетний Егор 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 Оксана была принята на работу. В июне она подала заявление с просьбой предоставить ей отпуск в июле. Администрация завода отказалась удовлетворить просьбу Оксаны, потому 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)***1. Бзынин, 16 лет, и Удальцов, 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 Бзынин и Удальцов 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)*** |
| 4. Рефлексия учебной деятельности на уроке |  | Рефлексия. |
| 4.Домашнее задание | Домашнее задание предлагается на выбор:1. П. 17, проработать терминологию, ответить на вопросы.
2. П. 17, проработать терминологию, ответить на вопросы устно выполнить задания, с. 153
3. Составить самостоятельно трудовой договор воображаемого работника и работодателя.
 |  |

Приложение 1. 1 группа

**Конституция РФ. Статья 37.**

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

2. Принудительный труд запрещен.

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

**ТК РФ Статья 1.** Цели и задачи трудового законодательства

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

2 группа. **Всеобщая Декларация прав человека** **Статья 23**

1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.

2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.

3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.

4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

### Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ст. 6, часть 3). Часть III

**Статья 6**

1. Участвующие в настоящем Пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права.

2. Меры, которые должны быть приняты участвующими в настоящем Пакте государствами в целях полного осуществления этого права, включают программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека.

Приложение 2. Морфологический ящик

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Труд | Право Обязанность |
| 2. Источники трудового права | Конституция РФ | Трудовой кодекс РФ | Федеральные законы РФ | Указы президента РФ | Постановления правительства | НПА субъектов РФ | Акты органов местного самоуправления | Локальные нормативные акты |
| 3. Объект трудовых правоотношений | Работа (результат трудовой деятельности) |
| 4. Субъекты трудовых правоотношений | Работник | Работодатель |
| Физическое лицо |  | Физическое лицо | Юридическое лицо |
| 5. Содержание трудовых правоотношений | Права и обязанности работника  | Права и обязанности работодателя |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Труд |  |
| 2. Источники трудового права |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Объект трудовых правоотношений |  |
| 4. Субъекты трудовых правоотношений |  |  |
|  |  |  |  |
| 5. Содержание трудовых правоотношений |  |  |

Приложение 3. **Трудовой кодекс 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, 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;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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.

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, 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;

подготовку и дополнительное профессиональное образование;

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

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

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

обязательное социальное страхование.

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 и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Приложение 4.

**Группа 1. Составить кластер**

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:

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;

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;

справку о наличии (отсутствии) судимости.

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.

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

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 оформить новую трудовую книжку.

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

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, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

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);

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы;

трудовая функция;

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;

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;

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника;

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

Статья 58. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

**Группа 2. Составить кластер**

Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Рабочее время - время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

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.

Статья 106. Понятие времени отдыха

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Статья 107. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни;

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

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.

Приложение 5.

**Рабочий лист. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет**

|  |
| --- |
| 1. **Труд несовершеннолетних запрещается применять на следующих работах:**
 |
| 1 |
| 2 |
| 3 |
| 4 |
| 5 |
| 6 |
| 7 |
| 8 |

|  |
| --- |
| 1. **Медицинский осмотр**
 |
| 1. Обязателен ли при первичном приёме на работу?
 |  |
| 1. Как часто проводится?
 |  |
| 1. Кто оплачивает?
 |  |

|  |
| --- |
| 1. **Ежегодный основной оплачиваемый отпуск**
 |
| 1. Какова продолжительность отпуска?
 |  |
| 1. В какое время предоставляется?
 |  |

|  |
| --- |
| 1. **Какие категории работников могут быть привлечены к сверхурочной работе, в ночное время, в выходные и праздничные дни?**
 |
|  |
|  |
|  |
|  |

|  |
| --- |
| 1. **Продолжительность рабочего времени**
 |
| 15-16 лет - |
| 16-18 лет -  |
| 14-16 лет (для учащихся общеобразовательных и др. учреждений в свободное от учёбы время) - |
| 16-18 лет (для учащихся общеобразовательных и др. учреждений в свободное от учёбы время) - |

|  |
| --- |
| 1. **Какие документы обязан предъявить работник при заключении трудового договора?**
 |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

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

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

* для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
* для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

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

Если иное не установлено настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_66.html#p5871), другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

* паспорт или [иной документ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149244/), удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* страховое [свидетельство](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_167373/?dst=100055) обязательного пенсионного страхования;
* 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;
* справку о наличии (отсутствии) судимости (абзац введен Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_108354/?dst=100016) от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

**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/?dst=100010).
* [Перечень](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115476/?dst=100008) 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 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет**

* Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.
* Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

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

* Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 267 ТК РФ
* 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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_68004/?dst=100008) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

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

* Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 269 ТК РФ
* 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](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1690) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.