Задание подготовлено в рамках проекта АНО «Лаборатория модернизации образовательных ресурсов» «Кадровый и учебно-методический ресурс формирования общих компетенций обучающихся по программам СПО», который реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов.

**Разработчик**

Мингазов-Шаляпин Станислав Олегович, ГБПОУ «Самарское музыкальное училище им. Д.Г. Шаталова»

**Назначение задания**

Компетенции в сфере самоорганизации и самоуправления. Анализ рабочей ситуации. Уровень I

# Дисциплина: Обществознание (включая экономику и право)

Тема: Трудовое и семейное право РФ (53.02.03, 53.02.04; ОД.01.02)

**Комментарии**

Каждая ситуация содержит одну значимую характеристику, однако выполнение задания осложняется тем, что эталонные характеристики представлены в составе единого набора источников. Фактически, задание является переходным от работы с информацией (извлечение информации, уровень I) к анализу ситуации.

Задание используется на этапе изучения нового материала. После предъявления обратной связи по результатам выполнения задания необходимо указать обучающимся на необходимость запоминания материала, так как он в будущем понадобится при написании контрольной работы по разделу «Право».

Вы хотите устроится на полставки в отдел опеки местной администрации. В отделе кадров вам предложили задания для собеседования.

Изучите характеристики ситуаций. Внимательно прочитайте фрагменты трудового кодекса РФ.

**Дайте оценку каждой ситуации.**

**Заполните бланк.** Обратите внимание, что строка 2 заполняется только в том случае, если вы усмотрели несоответствие ситуации действующему законодательству.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ситуация 1 | Соответствие ситуации действующему законодательству, да \ нет |  |
| Субъект и суть нарушения |  |
| Ссылка на фрагмент НПА |  |
| Ситуация 2 | Соответствие ситуации действующему законодательству, да \ нет |  |
| Субъект и суть нарушения |  |
| Ссылка на фрагмент НПА |  |
| Ситуация 3 | Соответствие ситуации действующему законодательству, да \ нет |  |
| Субъект и суть нарушения |  |
| Ссылка на фрагмент НПА |  |

**Ситуация 1**

7-классник Ваня М. решил летом заработать на велосипед деньги. Он обратился в центр занятости с просьбой найти ему работу и получил отказ.

**Ситуация 2**

Во время каникул 14-летний Коля А. решил устроиться на работу – расклеивать объявления. Родители Коли возражали. Они считают, что перед новым учебным годом сын должен как следует отдохнуть. Подросток проявил упорство и трудоустроился самостоятельно.

**Ситуация 3**

17-летняя Катя попросила предоставить ей отпуск в августе. Завотделом отказал ей и пояснил, что в отделе составлен график отпусков. Все будут отдыхать по очереди. Катя может уйти в отпуск только в ноябре.

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ**

**(фрагменты)**

Статья 20. Стороны трудовых отношений

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Для целей настоящего Кодекса работодателями - физическими лицами признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели - индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей - индивидуальных предпринимателей;

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных частями восьмой - десятой настоящей статьи, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей - учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей - казенных предприятий дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 21.07.2007 N 194-ФЗ, от 01.12.2007 N 309-ФЗ)

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 ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

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 государственного пенсионного страхования;

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

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

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 государственного 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 (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

(часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 67. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

КонсультантПлюс: примечание.

По вопросу, касающемуся порядка заключения трудового договора (контракта) в письменной форме и примерной формы трудового договора (контракта), см. Постановление Минтруда РФ от 14.07.1993 N 135.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 68. Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 69. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

КонсультантПлюс: примечание.

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.08.2004 N 83 утвержден Перечень работ и Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (обследования), а также Порядок их проведения.

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

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;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

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.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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;

КонсультантПлюс: примечание.

Законодательством предусмотрен порядок установления и продолжительность рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219016/#dst100014) от 01.07.2017 N 139-ФЗ)

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и 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;

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219016/#dst100016) от 01.07.2017 N 139-ФЗ)

Глава 42. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ

ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

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).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

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 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).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

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

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

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, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

*Использованы материалы источника:*

<http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/>

Инструмент проверки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ситуация 1 | Соответствие ситуации действующему законодательству, да \ нет | Да |
| Субъект и суть нарушения | - |
| Ссылка на фрагмент НПА | ст. 20 ТК РФ (абзац 3)(ст. 63 ТК РФ (абзац 1-3)) |
| Ситуация 2 | Соответствие ситуации действующему законодательству, да \ нет | Нет |
| Субъект и суть нарушения | Работодатель.14-летний подросток был принят на работу без (письменного) согласия родителей |
| Ссылка на фрагмент НПА | ст. 63 ТК РФ (абзац 3) |
| Ситуация 3 | Соответствие ситуации действующему законодательству, да \ нет | Нет |
| Субъект и суть нарушения | Заведующая отделом.Отпуск несовершеннолетней должен быть предоставлен в срок, согласно ее заявлению |
| Ссылка на фрагмент НПА | Ст. 267 ТК РФ |

|  |  |
| --- | --- |
| За каждую верную оценку ситуации | 1 балл |
| *Максимально* | *3 балла* |
| За каждого верно определенного субъекта нарушения | 1 балл |
| *Максимально* | *2 балла* |
| За каждое верное описание сути нарушения | 1 балл |
| *Максимально* | *2 балла* |
| За каждую верную ссылку | 1 балл |
| *Максимально* | *3 балла* |
| ***Максимальный балл*** | ***10 баллов*** |