

10 класс. Трудовые права несовершеннолетних. Роль профсоюзов за соблюдением трудовых прав работников.

*Жерко Л.В.,
методист отдела общественно-гуманитарных
и эстетических дисциплин ГУО МГИРО*

Рекомендации учителю:

Представленный материал возможно использовать при изучении **тем** и проведении **классных часов**:

- Политические партии и общественные объединения.
- На уроках **практикума** рассматриваются вопросы: «Права несовершеннолетних. Разбор конфликтных ситуаций, которые могут возникнуть на работе».

При рассмотрении п. «Профсоюзы. История возникновения организации», можно пользоваться материалом урока для 9 класса.

2. На **классных часах** возможно рассмотрение тем:

- Роль профсоюза в составлении и принятии трудового договора;
- Главная цель деятельности профсоюза сегодня.

Учитель сам определяет форму проведения занятий. Приветствуется организация коллективных форм работы, применение мультимедийных презентаций, сообщений учащихся, проведение интервью.

Цель уроков: помочь учащимся усвоить представление о сторонах трудового договора, трудовых правах несовершеннолетних и роли профсоюза в регулировании трудовых отношений; формирование у учащихся позитивного отношения к профсоюзам.

Задачи:

- познакомить школьников с законодательством Республики Беларусь по вопросам трудовых прав несовершеннолетних;
- способствовать усвоению учащимися своих основных трудовых прав, льгот и гарантий;
- раскрыть деятельность профсоюза в регулировании социально - трудовых отношений и их роль в формировании гражданского общества; Минского городского комитета профсоюза работников образования за соблюдением трудового законодательства в учреждениях образования г. Минска;
- актуализировать знания и личный опыт учащихся, их родителей в отношении участия в профсоюзном движении;
- повышение гражданской культуры учеников, воспитание чувства ответственности за себя, коллектив, общество;

- формирование понимания важности участия граждан в работе профсоюзной организации.

План урока:

1. Законодательная база Республики Беларусь по вопросам трудовых прав несовершеннолетних.
2. Трудовые взаимоотношения несовершеннолетних:
 - а) документы для заключения трудового договора несовершеннолетнего;
 - б) заключение трудового договора;
 - в) виды работ для несовершеннолетних;
 - г) режим работы;
 - д) заработная плата несовершеннолетних.
3. Расторжение трудового договора с несовершеннолетним. 3.
4. Роль профсоюза за соблюдением трудовых прав работников. Деятельность Центрального комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки.
5. Рефлексия.

Организационный момент:

Фронтальная беседа с классом:

- 1) Кто из вас работал?
- 2) Кто собирается работать?
- 3) Актуальна ли тема трудовых прав несовершеннолетних для вас?
- 4) В каком возрасте вы заработали первые деньги? (Заранее можно провести мини-исследование: «Возраст, когда мы заработали первые деньги» и результаты исследования сообщить классу).
- 5) С какими проблемами вы столкнулись, когда пытались найти работу или работали?
(Возможный вариант ответа: не выдали трудовую книжку, испытательный срок, 8-часовой рабочий день, зарплата ниже, чем у взрослых работников и т.д.).

Существуют различия интересов наемных работников и работодателей. Для работодателя основная задача заключается в максимизации прибыли и минимизации затрат. Это не сочетается с желанием работающих о повышении заработной платы и улучшении условий труда. Чтобы отстаивать свои интересы перед нанимателями, работники объединяются в профсоюзы. Важно, вступая в трудовую жизнь, молодым людям знать свои права и обязанности, а также и умение их отстаивать. Какие вы знаете документы, юридически защищающие права несовершеннолетних? Какую помощь могут оказать профсоюзы?

- 1) **Законодательная база Республики Беларусь по вопросам трудовых прав несовершеннолетних.**

Материал для учителя:

Особая юридическая защита несовершеннолетних (лицо в возрасте до 18 лет) связана с тем, что ребенок в связи с его умственной и физической незрелостью нуждается в помощи и поддержке взрослых. Основными документами, где записаны права несовершеннолетних в Республике Беларусь, являются:

- Конституция Республики Беларусь (ст.39, 40, 41,42);
- Закон "О правах ребенка";
- специально выделенные разделы и статьи Гражданского, Трудового, Уголовного и Уголовно-процессуального кодексов;
- Кодекс о браке и семье.

Скоро вы вступите на рынок труда. Поэтому, чем более правильными и глубокими будут ваши представления о нем, тем лучше вы будете чувствовать себя в условиях этого рынка.

2). Трудовые взаимоотношения несовершеннолетнего.

а) Документы для заключения трудового договора несовершеннолетнего:

В нашей стране малолетний (лицо в возрасте до 14 лет) лишен возможности работать на основании трудового договора. Это сделано для того, чтобы защитить растущий организм от нагрузок, которые могут отрицательно повлиять на развитие ребенка. В тоже время это не означает, что до 14 лет несовершеннолетний вообще ничего не должен делать. Он может выполнять посильную работу. Все права, ответственность и обязанности в сфере трудовых правоотношений расписаны в Трудовом кодексе Республики Беларусь, который был принят в 1999 году.

При заключении трудового договора наниматель ОБЯЗАН потребовать у несовершеннолетнего, а подросток ДОЛЖЕН предъявить нанимателю следующие документы:

- личное заявление о приеме на работу (для лиц в возрасте от 14 до 16 лет - с согласительной надписью одного из родителей (усыновителя, попечителя);
- документы, удостоверяющие его личность (паспорт - для достигших 16 лет, свидетельство о рождении - для лиц, возраст которых от 14 до 16 лет, вид на жительство для иностранных лиц и лиц без гражданства);
- трудовую книжку (за исключением впервые поступающих на работу);
- документ об образовании (например, свидетельство о базовом образовании, аттестат о среднем образовании - при их наличии);
- заключение предварительного медицинского осмотра (справку медицинского учреждения о состоянии здоровья либо заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) о состоянии здоровья (для детей - инвалидов);
- приписное свидетельство для призывников (при его наличии).

Примечание: прием на работу без данных документов запрещен. При приёме на работу (и ежегодно до достижения 18 лет) подросток

ДОЛЖЕН проходить медицинские осмотры, которые проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка (статьи 274–276 Трудового кодекса).

б) Заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. Трудовой договор с работником должен быть заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах и подписан сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя. При заключении трудового договора с работником, не достигшим 18 лет, предварительное испытание не устанавливается. С письменного согласия одного из родителей трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкого труда.

в) Виды работ для несовершеннолетних.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет, утвержден постановлением Минздрава Республики Беларусь от 29.04.2000 года № 9) (работы по уборке урожая, по благоустройству и озеленению, разноску почтовой корреспонденции и др.).

Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, а также на подземных и горных работах. Список таких работ утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь № 13 от 02.02.1995 года и обязателен для нанимателей всех форм собственности.

Работа не должна наносить ущерб посещаемости учреждения общего среднего образования (в прежней редакции — общеобразовательной школы), учреждения профессионально-технического образования.

г) Режим работы.

Если подросток работает в свободное от учебы время, то есть не в период каникул, то продолжительность ежедневной и еженедельной рабочей смены сокращается вдвое и не может превышать 2 часов 18 минут и 11 часов 30 минут соответственно. Для работников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 14 до 16 лет — не более 23 часов в неделю, от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю.

Работники моложе 18 лет не допускаются: к работе в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов), к сверхурочным работам, к работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 18.12.1997 № 116 утверждены нормы предельно допустимых величин подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет:

Подростки, возраст	Подъем и перемещение груза вручную в течение смены		Суммарная масса груза, поднимаемого и перемещаемого в течение смены	
	При подъеме с рабочей поверхности, кг	При чередовании с другой работой, до 2 раз в час, кг	Постоянно с более 2 раз в час, кг	При подъеме с пола, кг
1	2	3	4	5
Подростки женского пола				
14 лет	3	180	4	90
15 лет	4	200	5	100
16 лет	5	400	7	200
17 лет	6	500	8	250
Подростки мужского пола				
14 лет	6	400	10	200
15 лет	7	500	12	250
16 лет	10	900	16	450
17 лет	12	1400	18	700

д) Заработная плата подростку, трудовой отпуск.

При сокращенной продолжительности рабочего дня выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (статья 279 Трудового кодекса).

Но, если несовершеннолетний:

- работает в свободное от учебы время, то оплата его труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки;
- допущен к сдельным работам, то его работа оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Трудовой отпуск подростку предоставляется в летнее время или, по его желанию, в любое другое время года (статья 277 Трудового кодекса).

Продолжительность трудового отпуска лицам, не достигшим 18 лет, установлена 30 календарных дней. Отзыв из отпуска таких работников не допускается.

3). Расторжение трудового договора с несовершеннолетним.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетним возможно: только с согласия комиссии по делам несовершеннолетних в случаях:

- ликвидации организации, сокращения штата работников;
- профессионального несоответствия ребенка выполняемой работе, например, из-за состояния здоровья или недостаточной квалификации;
- неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам);
- систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовыми соглашениями, если к подростку ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;
- прогула (отсутствия на рабочем месте более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также употребления данных веществ на рабочем месте в рабочее время;
- совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или иным органом;
- однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников;
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- нарушения установленных правил приема на работу.

Закрепление материала. Решение задач.

Задача 1. При проведении плановой проверки в СПК «Л» было установлено, что наниматель принял на работу на период весенне-полевых работ в качестве полеводов двух подростков (в возрасте 12 и 13 лет). С данными работниками были заключены срочные трудовые договоры.

Какие нарушения были допущены администрацией СПК?

(Ответ: Как указывалось выше, заключение письменного трудового договора с работником допускается не ранее достижения им 14-летнего возраста. По результатам проверки председатель СПК «Л.», подписавший приказ о приеме на работу и трудовой договор с вышеуказанными несовершеннолетними, был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 20 базовых величин (700 000 руб.)

Примечание:

Кроме того, ст. 22 ТК определяет следующие условия, при наличии которых трудовой договор, заключенный с работником, признается недействительным:

- в случае его заключения под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств;
- в случае его заключения без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор);
- в случае его заключения с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия;
- в случае его заключения с лицом моложе 14 лет;
- в случае его заключения с лицом, достигшим 14 лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя).

Таким образом, на основании п. 4 данной статьи нанимателю было предписано считать недействительными трудовые договоры, заключенные с работниками, которые не достигли установленного законодательством возраста.

Задача 2.

В связи с письменной жалобой работника была проведена проверка в СПК «Н». В ходе данной проверки было установлено, что на работу в СПК был принят в качестве садовода несовершеннолетний Федоров С.Л. (в возрасте 15 лет). Перечнем легких видов работ установлены следующие виды работ, связанные с садоводством: сбор падалицы в садах; установка и подборка подпор, уборка и укладка подпор в пирамиду; обрезка и сортировка усов земляники по степени развития розеток; удаление усов земляники на плантации; подсыпка защитного слоя под землянику. Функциональными обязанностями садовода, с которыми Федоров С.Л. был ознакомлен под роспись, было предусмотрено выполнение только данных видов работ. Вместе с тем согласно письменным объяснениям работников, которые работали с Федоровым С.Л. в одной бригаде, было установлено, что помимо вышеуказанных функциональных обязанностей несовершеннолетний по поручению бригадира выполнял дополнительные работы, в т.ч. не предусмотренные обязанностями садовода. Например, Федоров С.Л. регулярно производил погрузку ящиков с плодами на автомобиль.

Какие нарушения были допущены администрацией?

(Ответ: По результатам проверки должностные лица нанимателя были привлечены к административной ответственности в виде штрафа. Нанимателю было выдано обязательное для исполнения предписание о недопущении в дальнейшем фактов привлечения несовершеннолетнего к работам, которые не предусмотрены Перечнем легких видов работ).

4). Роль профсоюза за соблюдением трудовых прав работников. Деятельность Центрального комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

В стране имеются специальные службы, осуществляющие надзор и контроль за обеспечением охраны труда и соблюдением трудовых прав работников. Из общественных организаций этим правом наделены профсоюзы. У

профсоюзной организации появляется возможность представлять интересы работников, добиваться дополнительных гарантий, в том числе и для молодых работников, и контролировать выполнение работодателем установленных для несовершеннолетних норм трудового права.

Среди завоеваний современного профсоюза - снижение наполняемости классов в начальной школе, лицейских, гимназических, классах с углубленным изучением дисциплин и т.д.; совершенствование контрактной формы найма в отрасли, порядка исчисления стажа работы по специальности, доплат педагогическим работникам; повышение тарифных ставок работников интегрированных групп дошкольных учреждений, внесение изменений в порядок проведения аттестации педагогических работников; сохранение студенческих санаториев-профилакториев; восстановление прав на выплаты по государственному обеспечению некоторым категориям обучающихся-сирот, утратившим их ранее.

Главной целью отраслевого профсоюза работников образования остается защита профессиональных, трудовых, социально-экономических прав и законных интересов своих членов. Для ее осуществления создана правовая инспекция труда Белорусского профсоюза работников образования и науки. Правовая инспекция труда обеспечивает защиту каждого члена профсоюза на труд, получение профессии и повышение квалификации, справедливую и своевременную оплату труда. Участвует в разработке проектов актов законодательства и отраслевых нормативных документов, регулирующих трудовые и социальные отношения.

С.41 Конституции Республики Беларусь: «Граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку.

Главная цель объединения в профсоюзы – обеспечение представительства социально-демократических и трудовых интересов и прав работников перед работодателем.

Итак, что такое профсоюзы сегодня?

Ученик вывешивает три лозунга на доску:

ЗАРПЛАТА!

ЗАНЯТОСТЬ!

ЗАКОННОСТЬ!

Функции:

Организационная

Регулирующая социальные отношения

Защитная

Представительская

Контрольная

Информационная

Вопросы для обсуждения:

- Какие и чьи интересы защищают профсоюзы?
- Знаешь ли ты о том, состоят ли твои родители (старший брат, сестра) в профсоюзе? В каком? Почему?
- Что нужно делать, чтобы в профсоюзы шли молодые люди, начинающие свой рабочий путь, учебу в вузе или учреждении среднего специального профессионального образования?

Слово предоставляется учащимся, которые готовили сообщение о профсоюзах в республике. Исходя из результатов своего исследования, учащиеся делают вывод, что в нашей стране профсоюзы охватывают большую часть работников, работающих на государственных и частных предприятиях. Основные задачи существующих профсоюзов заключаются в заключении коллективных договоров, в которых определяются порядок установления ставок зарплаты, сверхурочных ставок, выходных дней и перерывов, отчислений в фонды, порядок регулирования зарплаты с учетом инфляции.

Слово предоставляется учащимся, которые интервьюировали председателя ПК школы. Учащиеся делают вывод о важности заключения коллективного договора с работодателем, который помогает регулировать все конфликтные ситуации и выступает гарантом защиты интересов каждого работника.

В связи с этим, учащимся предлагается ответить на следующие вопросы:

- Почему же наниматели идут на то, чтобы заключать коллективные договоры с профсоюзами?
- Могут ли профсоюзы влиять на размер зарплаты на предприятиях, где отсутствует профсоюзное движение?
- Как рабочие могут обеспечить себе большую устойчивость в борьбе с работодателем?

Слово предоставляется учащимся, которые проводили исследование рынка вакансий по городскому Центру занятости для несовершеннолетних. Они сделали вывод, что на вакансии в основном находятся рабочие места с минимальной заработной платой (дворники, уборщики лестничных клеток, грузчики) или с очень тяжелыми условиями труда (вахтовый метод, ночная работа). На вакансии с более высокой оплатой требуются работники с большим стажем, со знанием ПК или какими-либо другими особыми условиями – причем такие вакансии быстро закрываются.

Подведение итогов работы:

Продолжите предложение:

- Профсоюзы – это...
- Я хочу стать членом профсоюза потому, что...

Учитель: Права и гарантии в трудовой деятельности являются лишь одной ее частью. Второй неразрывной частью являются обязанности работника, его добросовестный и честный труд. Обратите внимание на повышение роли уровня квалификации в современных рыночных условиях. Никто вам ничего не должен. Важно получить образование и опыт работы. Важно самому быть

целеустремленным и действовать. Важно составить свой жизненный план, где должны быть зафиксированы ваши представления о собственной жизни через год, через пять лет и то, что для этого нужно сделать. Пусть составление такого жизненного плана будет вашим домашним заданием.

Материалы для организации групповой работы:

Приложение 1.

КОММЕНТАРИЙ К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ.

ГЛАВА 20. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

20.1. Общие положения

Правовое регулирование труда молодежи осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными в гл.20 ТК РБ (ст.272-282), иными актами законодательства, учредительными документами, коллективным договором, трудовым договором.

20.2. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора (Ст.272)

Во исполнение норм, установленных Законом Республики Беларусь «О правах ребенка» (ст.21), в ст.272 ТК РБ установлен возраст, с которого допускается заключение трудового договора. В частности указано, что не допускается заключение трудового договора с лицами моложе шестнадцати лет.

В то же время, с письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы, которая:

- 1) не является вредной для его здоровья и развития;
- 2) не наносит ущерба посещаемости общеобразовательной школы.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

20.3. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях (Ст.273)

Несовершеннолетние (лица, не достигшие 18 лет) в трудовых правоотношениях на основании ст.273 ТК РБ приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются гарантиями, установленными законодательством о труде, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями.

Законодательством предусмотрено два вида трудовых договоров, заключенных в соответствии с ч.2 ст.272 ТК РБ с лицом, достигшим 14 лет. Первый вид характеризуется тем, что договор заключается с

работником не являющимся учащимся и после заключения с ним трудового договора он включается в списочный состав работников предприятия, учреждения, организации и работа является основным занятием подростка. Второй вид трудового договора с лицом, достигшим 14 лет, характеризуется тем, что он заключается с учащимся того же возраста, работающим в свободное от учебы время, где труд не является основным занятием подростка.

Учащиеся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, достигшие 14-летнего возраста, могут по их желанию и с согласия одного из родителей или лица, заменяющего его, быть приняты на работу для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, нормальному развитию и не наносящего ущерба посещаемости учебного заведения.

Учащиеся, которые изъявили желание поступить на работу по достижении ими 14 лет подают заявление с согласием одного из родителей или лица, заменяющего его, предъявляют справку с места жительства, свидетельство о рождении, а также справку медицинского учреждения о состоянии здоровья.

Прием на работу оформляется трудовым договором в письменной форме. Принятые на работу учащиеся в списочный состав работников предприятия, учреждения, организации не включаются.

Трудовой договор с учащимся должен быть прекращен нанимателем по дополнительным основаниям, а именно:

- а) по письменному заявлению одного из родителей или лица, его заменяющего;
- б) по инициативе учебного заведения, в случае ухудшения посещаемости занятий, но не из-за неуспеваемости.

Трудовой договор с учащимся может также быть прекращен по общим основаниям, установленным законодательством.

При прекращении трудового договора с учащимся наниматель выдает ему вместо трудовой книжки справку с указанием профессии (специальности), квалификации, должности и времени работы. Это время работы включается в трудовой стаж в соответствии с законодательством. На основании справок наниматель, к которому после окончания учебного заведения принят учащийся на работу, должен внести соответствующую запись в трудовую книжку. При приеме на работу несовершеннолетних испытательный срок не устанавливается.

Для работников моложе 18 лет в соответствии с частью первой ст.114 установлена сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 14 до 16 лет - не более 23 часов в неделю, а от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

Работников моложе 18 лет запрещается привлекать к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные и праздничные дни.

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда или опасных, на подземных и горных работах.

В соответствии со ст.405 ТК РБ наниматель не вправе заключать письменный договор о полной материальной ответственности с работниками не достигшими восемнадцатилетнего возраста.

Согласно п.9 ст.156 ТК РБ, работникам моложе восемнадцати лет, в том числе принятым на время прохождения производственного обучения, основной удлиненный отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней. Кроме того, на основании части второй п.2 ст.166, наниматель обязан по желанию работника моложе восемнадцати лет предоставить ему трудовой отпуск до истечения шести месяцев.

Оплата труда учащихся общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателю предоставлено право устанавливать учащимся доплаты к заработной плате.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенным к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников. При сдельной оплате труда работникам от 14 до 16 лет, помимо сдельного заработка по расценкам, установленным для взрослых работников, доплачивают за 16 часов в неделю и соответственно в месяц (рабочий день) при 40-часовой рабочей неделе, а работникам в возрасте от 16 до 18 лет, доплачивают за четыре часа. Заработная плата работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Местным Советам депутатов предоставлено право устанавливать предприятиям, учреждениям, организациям броню приема на работу и профессиональное обучение на производстве лиц моложе восемнадцати лет, включая окончивших общеобразовательные и профессионально-технические учебные заведения. Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в суд.

Законодательство Республики Беларусь указывает на недопустимость дискриминации несовершеннолетних в трудовых отношениях. За ними признается как равенство в правах с совершеннолетними, так и равенство обязанностей. В **Законе** Республики Беларусь от 24.04.1992 № 1629-XII «Об общих началах государственной молодежной политики в Республике Беларусь» (с учетом изменений, внесенных **Законом** Республики Беларусь от 09.07.1997 № 56-3)

установлено, что «не допускается возложение на молодых граждан каких бы то ни было дополнительных обязанностей, если иное не предусмотрено законодательством Республики Беларусь, по сравнению с обязанностями им установленными для основных граждан».

Особой защитой государства пользуются несовершеннолетние.

Указанный Закон содержит специальную статью, посвященную реализации права молодежи на труд («Реализация права молодежи на труд»).

Статья 9 названного Закона имеет следующее содержание: «Государство стимулирует индивидуальное производственное ученичество, иное производственное обучение молодежи и повышения ее квалификации на предприятиях, используя методы экономического регулирования и льготного налогообложения.

Временно не занятые молодые граждане, окончившие общеобразовательные школы, уволенные в запас после прохождения действительной военной службы, а равно другие временно не занятые молодые граждане, не состоящие ранее в трудовых отношениях, имеют право на содействие в трудоустройстве через службу занятости в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Государственным предприятиям и организациям по решению местного Совета народных депутатов устанавливается квота приема на работу и на производственное обучение этих категорий молодежи, а также других лиц моложе 18 лет».

20.4. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет (Ст.274)

В ст.274 ТК РБ определены работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет. К ним относятся тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда, подземные и горные работы.

Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Для работников моложе 18 лет норма выработки (норма труда) устанавливается исходя из норм для взрослых пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для несовершеннолетних.

Все работники моложе 18 лет принимаются на работу лишь после

предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Законодательство устанавливает минимальное количество периодических медосмотров. При необходимости они могут проводиться в установленном порядке чаще одного раза в год.

В целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда работающих подростков на предприятиях, в учреждениях, учебных заведениях и организациях независимо от форм собственности, в части три ст.274 ТК РБ установлена норма, запрещающая подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленных для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную установлены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 18.11.1997 № 116 «О нормах подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет» (регистрационный № 2198/12 от 24.11.1997). Данным постановлением утверждены нормы предельно допустимых величин подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет. которыми установлено следующее:

Нормы предельно допустимых величин подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет

Подростки, возраст	Подъем и перемещение груза вручную в течение смены		Суммарная масса груза, поднимаемого и перемещаемого в течение смены	
	При подъеме с рабочей поверхности, кг	При чередовании с другой работой, до 2 раз в час, кг	Постоянно более 2 раз в час, кг	При подъеме с пола, кг
1	2	3	4	5
Подростки женского пола				
14 лет	3	180	4	90
15 лет	4	200	5	100
16 лет	5	400	7	200
17 лет	6	500	8	250
Подростки мужского пола				
14 лет	6	400	10	200
15 лет	7	500	12	250
16 лет	10	900	16	450
17 лет	12	1400	18	700

В примечании к вышеприведенным нормам отмечается:

1. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

2. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать максимально допустимый груз подъема и перемещения вручную в соответствии с возрастом.

3. Переноска и передвижение тяжестей подростками допускаются в тех случаях, когда они непосредственно связаны с выполняемой постоянной профессиональной работой и отнимают не более 1/3 рабочего времени.

4. Расстояние, на которое перемещается груз вручную, не должно превышать 5 м; высота подъема груза с пола ограничивается 1 м, а с рабочей поверхности (стол и др.) - 0,5 м.

Особо следует остановиться на вопросе об участии несовершеннолетних учащихся в сельскохозяйственных работах. В этом отношении Совет Министров Республики Беларусь, в целях обеспечения охраны здоровья и безопасных условий труда несовершеннолетних учащихся, участвующих в оказании помощи колхозам, совхозам и другим юридическим лицам в проведении весенних полевых работ, в уборке урожая и заготовке кормов, принял постановление от 09.06.1999 № 860 «Об утверждении положения об участии несовершеннолетних учащихся в сельскохозяйственных работах», которым утверждено Положение об участии несовершеннолетних учащихся в сельскохозяйственных работах (с учетом изменений, внесенных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.01.2000 № 44).

В рассматриваемом Положении закреплено, что учащиеся школ, профессионально-технических училищ, средних специальных и других учебных заведений (далее - учащиеся), достигшие 14-летнего возраста, в целях оказания помощи колхозам, совхозам и другим юридическим лицам могут участвовать в проведении весенних полевых работ, в уборке урожая и заготовке кормов (далее - сельскохозяйственные работы).

Продолжительность рабочего времени учащихся, нормы выработки, вопросы охраны труда регулируются ТК РБ и другими актами законодательства. В свободное от учебы время учащиеся могут участвовать в выполнении сельскохозяйственных работ по их желанию и с письменного согласия родителей или лиц, их заменяющих.

В учебное время участие учащихся в сельскохозяйственных работах допускается только по решению местных исполнительных и распорядительных органов и советов учебных заведений с соблюдением условий необходимой охраны их труда, предусмотренных ТК РБ и другими актами законодательства. Запрещается выполнение учащимися сельскохозяйственных работ в ночное время, сверхурочно, а также в выходные дни.

При определении вида сельскохозяйственных работ, которые могут выполнять учащиеся, а также норм подъема и переноса ими тяжестей необходимо руководствоваться постановлениями Министерства труда РБ от 02.02.1995 № 13 «О списке работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет» и от 18.11.1997 № 116 «О нормах подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет».

К выполнению сельскохозяйственных работ допускаются только учащиеся, не имеющие медицинских противопоказаний, определяемых в порядке, установленном органом государственного управления Республики Беларусь, ведающим вопросами здравоохранения.

Запрещается выполнение учащимися работ, противопоказанных по возрасту, здоровью, опасных в эпидемическом отношении, связанных с применением ядохимикатов.

Несчастные случаи, происшедшие с учащимися при выполнении сельскохозяйственных работ, расследуются в порядке, определяемом Министерством труда и Министерством здравоохранения.

При проведении работ учащиеся должны обеспечиваться специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Работа учащихся школ по оказанию помощи колхозам, совхозам и другим юридическим лицам засчитывается как ежегодная трудовая практика, если она установлена учебным планом.

Для учащихся профессионально-технических училищ и средних специальных учебных заведений время участия в сельскохозяйственных работах засчитывается в счет производственной практики при условии соответствия содержания работы профилю получаемой в учреждении образования профессии.

За учащимися профессионально-технических училищ, средних специальных и других учреждений образования на период участия в сельскохозяйственных работах сохраняется стипендия, а учащимся учреждений образования, которые обеспечиваются бесплатным питанием, выплачивается компенсация за питание.

Органы внутренних дел, органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям, учреждения здравоохранения, образования и инспекции труда обеспечивают охрану общественного порядка, контроль за состоянием противопожарной безопасности, соблюдением санитарных норм и правил в местах проживания и пунктах питания учащихся, а также за движением транспорта по маршрутам перевозки учащихся, безопасными условиями труда.

Выполнение сельскохозяйственных работ оформляется договором колхозов, совхозов и других юридических лиц с учреждениями образования. Договор подписывается руководителем колхоза, совхоза, другого юридического лица и руководителем учреждения образования.

Возникшие в ходе выполнения договорных обязательств споры разрешаются в установленном договором и законодательством порядке.

В рассматриваемом Положении также установлены условия труда, быта, питания, режима рабочего времени и отдыха учащихся, участвующих в сельскохозяйственных работах, в частности, указано следующее: «18. Срок участия в учебное время в сельскохозяйственных работах несовершеннолетних учащихся в возрасте от 14 до 16 лет не может превышать 6 дней, в возрасте от 16 до 18 лет - 12 дней в течение учебного года с обязательным выходным днем.

Продолжительность рабочего времени не может превышать:

для учащихся в возрасте от 14 до 16 лет - 24 часов в неделю и 4 часов в день;

для учащихся от 16 до 18 лет - 36 часов в неделю и 6 часов в день.

Во время работы должны предусматриваться через каждые 45-50 минут 10-15-минутные перерывы.

Во время работы учащиеся обеспечиваются доброкачественной питьевой водой и аптечками первой доврачебной помощи.

В случае расположения места работы на расстоянии более 2 километров от места проживания учащихся необходимо организовать их подвоз к месту работы и обратно с соблюдением всех требований безопасности дорожного движения.

Запрещается направлять учащихся на сельскохозяйственные работы на территории, эндемичные по антропозоонозным инфекциям (кроме проживающих постоянно на данной территории), на территории радиоактивного загрязнения, где годовая доза облучения жителей превышает 1 мЗв.

Запрещается труд учащихся в местах размещения временных и стационарных складов для хранения химических средств защиты растений и минеральных удобрений.

Сбор урожая с использованием ручного труда может проводиться только на полях, обработанных в текущем году пестицидами 4-5 классов опасности, после проведения исследований на фактическое содержание остаточных количеств пестицидов в почве и растениях, официально удостоверенных руководителем хозяйства.

Запрещается обработка ядохимикатами и пестицидами полей, расположенных ближе 5 километров от мест работы учащихся, а также если проводилась их обработка до истечения допускаемого «срока выхода».

Запрещается работа учащихся в неблагоприятных метеорологических условиях (осадки, температура воздуха ниже +10 и выше +25 и др.).

Для защиты учащихся, работающих на открытой местности, в случае необходимости должны быть предусмотрены временные укрытия.

Виды работ, условия размещения, быта, питания учащихся должны соответствовать требованиям СанПиН 42-125-4270-87 «Устройство, содержание и

организация работы лагерей труда и отдыха» и согласованы принимающим хозяйством с территориальными учреждениями государственного санитарного надзора (с оформлением санитарного паспорта).

За каждой группой учащихся численностью до 15 человек, выезжающей на сельскохозяйственные работы, закрепляется педагогический работник.

Недопустимо участие учащихся в возрасте до 16 лет в сельскохозяйственных работах в условиях круглосуточного пребывания на территории принимающего хозяйства.

Положением установлены обязанности и ответственность должностных лиц. В частности:

Руководители учреждений образования и руководители колхозов, совхозов и других юридических лиц перед направлением учащихся на сельскохозяйственные работы обязаны: заключить договор, в котором определяются виды сельскохозяйственных работ, условия размещения, быта, питания, оплаты и охраны труда учащихся; назначить лиц, ответственных за соблюдение действующих норм и правил по санитарно-гигиеническим и безопасным условиям труда на рабочих местах учащихся.

Перед направлением учащихся на сельскохозяйственные работы учреждения образования должны провести с ними занятия по вопросам трудового законодательства и охраны труда.

В колхозах, совхозах и других юридических лицах перед началом работ с учащимися проводятся вводный и первичный на рабочем месте инструктажи по охране труда.

Персональная ответственность по обеспечению привлекаемых на сельскохозяйственные работы учащихся питанием, культурно-бытовым и медицинским обслуживанием, а также созданию для них условий безопасного труда возлагается на руководителей учреждений образования, колхозов, совхозов и других юридических лиц».

20.5. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет (Ст.275)

Все лица моложе 18 лет согласно ст.275 ТК РБ принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка.

20.6. Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни (Ст.276)

Согласно ст.276 ТК РБ запрещается привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни.

20.7. Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет (Ст.277)

Трудовые отпуска работникам моложе 18 лет в соответствии со ст.277 ТК РБ предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года.

20.8. Нормы выработки для молодых работников (Ст.278)

Для работников моложе 18 лет на основании ст.278 ТК РБ нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников. Для работников, принимаемых на работу по окончании общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

20.9. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы (Ст.279)

Заработная плата работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы в соответствии со ст.279 ТК РБ выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате.

20.10. Броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение (Ст.280)

Местными исполнительными и распорядительными органами организациям на основании ст.280 ТК РБ может устанавливаться броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение на производстве для лиц моложе восемнадцати лет, включая окончивших общеобразовательные школы.

Местными исполнительными и распорядительными органами организациям устанавливается броня для предоставления первого рабочего места выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, а также военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, в порядке, установленном законодательством.

Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в суд.

20.11. Предоставление первого рабочего места (Ст.281)

Порядок предоставления первого рабочего места установлен в ст.281 ТК РБ, согласно которой выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, а также военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, гарантируется предоставление первого рабочего места.

Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое выпускнику государственного высшего, среднего специального и профессионально-технического учебного заведения в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, если до поступления в учебное заведение он не состоял в трудовых отношениях, а военнослужащему срочной службы, уволенному из Вооруженных Сил Республики Беларусь, - если на момент призыва на срочную службу он не состоял в трудовых отношениях.

Порядок и условия предоставления первого рабочего места указанным лицам определяются Правительством Республики Беларусь.

Аспиранты, завершившие обучение в очной аспирантуре и направленные по договорам (заявкам) к нанимателям, обеспечиваются работой в соответствии с заключенными договорами (заявками).

20.12. Дополнительные гарантии работникам моложе восемнадцати лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя (Ст.282)

В ст.282 ТК РБ установлены дополнительные гарантии работникам моложе 18 лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя, согласно которой расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по основаниям, предусмотренным законодательством о труде (пп.1, 2, 3 и 6 ст.42 ТК РБ), допускается,

помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пп.4, 5, 7-9 ст.42 и пп.1-3 ст.44 указанного кодекса, - после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Приложение 2.

Статья 19. Содержание и условия трудового договора

Содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия:

- 1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;
- 2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;
- 3) трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией). Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утвержденным в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь;
- 4) основные права и обязанности работника и нанимателя;
- 5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);
- 6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);
- 7) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные по сравнению с частью второй настоящей статьи условия об установлении испытательного срока, об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон.

Статья 20. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

Статья 21. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора
Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Статья 22. Недействительность трудового договора.

Трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения:

- 1) под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств;
- 2) без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор);
- 3) с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия;
- 4) с лицом моложе четырнадцати лет;
- 5) с лицом, достигшим четырнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя).

Статья 23. Недействительность отдельных условий трудового договора

Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они:

- 1) ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением;
- 2) носят дискриминационный характер.

Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.