

## **САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА № 24 (2 часа)**

Учебная дисциплина «Право»

гр. ТП1

(01 – 05 июня 2020 г.)

- 1. Прочитать текст лекции по теме: Особенности трудовой деятельности несовершеннолетних. Льготы трудового права**
- 2. Ответить на вопросы по тексту лекции (письменно в тетради, страницы нумеруем)**

### **ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ. ЛЬГОТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

#### **Особенности регулирования труда несовершеннолетних**

Законодательство России исходит из принципа гуманного отношения к ребенку, защищая его и предостерегая от чрезмерного физического и психического переутомления.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет могут выступать в роли работодателя, заключать договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, доходов с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей). Это не касается тех, кто приобрел гражданскую дееспособность в полном объеме до 18 лет. Они так же, как и те, кому уже исполнилось 18 лет и у кого появилась дееспособность в полном объеме, могут самостоятельно заключать договоры как работодатели.

При приеме подростка на работу руководствуются ТК РФ (гл. 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет»), в которой указаны ограничения, связанные с режимом и условиями работы. Работодатель обязан информировать подростка о льготах, предусмотренных трудовым законодательством, и неукоснительно их соблюдать. Он обязан обеспечить инструктаж и обучение рабочим операциям, безопасным приемам работы, правилам охраны труда и техники безопасности, внутреннего распорядка на предприятии, назначить опытного и квалифицированного наставника. Рабочие места для подростков должны быть выбраны таким образом, чтобы при наличии вредных и опасных факторов производственной среды (пыли, газов, паров) уровень их не превышал пределов, установленных санитарными нормами и правилами. Оборудование, инструменты, рычаги инструментов должны соответствовать эргономическим требованиям с учетом физического развития подростка.

Молодой человек, достигнув 16 лет, по общему правилу может начать свою трудовую деятельность. Испытание при приеме на работу не устанавливается. Если подросток получил основное общее образование (9 классов), осваивает общее образование по иной, чем очная, форме обучения либо в соответствии с законодательством оставил общеобразовательное учреждение, то он может заключить трудовой договор, достигнув возраста 15 лет, для выполнения легкого труда без вреда для здоровья. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет. Но для этого необходимо соблюсти ряд условий: во-первых, работа может выполняться только в свободное от учебы время; во-вторых, она не должна нарушать процесс обучения; в-третьих, труд должен быть легким и не причинять вреда здоровью ребенка.

Исключение составляют организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации и цирки. С согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства в них допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба для здоровья и нравственного развития.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 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).

Перечень работ, на которых нельзя использовать труд детей, а также предельные нормы тяжести, которые они могут поднимать, утверждаются Правительством РФ (табл. 2).

Таблица 1. Нормы физических нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную

Характер работы	Возраст (лет)	Предельно допустимая масса груза (кг)	
		для юноши	для девушки
Подъем и перемещение груза вручную постоянно в течение рабочей смены	14	3	–
	15	–	2
	16	4	–
	17	–	3
Подъем и перемещение груза вручную постоянно (более двух раз в час)	14	6	3
	15	7	4
	16	11	5
	17	6	3
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены при подъеме с пола	14	200	90
	15	250	100
	16	500	200
	17	700	250

В настоящее время запрещается труд подростков на работах: по захоронению и переработке радиационных отходов; по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного характера; по приему и выдаче оружия; по хранению, транспортировке и уничтожению химического оружия.

Запрещается привлекать несовершеннолетних к работам по совместительству, по договору о полной материальной ответственности (экспедиторы, перевозящие ценности, кладовщики и т.д.), по вахтенному методу, так как эти работы связаны с длительными отъездами. Кроме того, нельзя привлекать таких работников к ночным (с 22 до 6 часов) и сверхурочным работам. Несовершеннолетние не могут также направляться в командировки.

Чтобы устроиться на работу, несовершеннолетние должны обязательно пройти медицинский осмотр (и в дальнейшем врачи ежегодно проверяют здоровье детей до 18 лет в обязательном порядке). Невыполнение этого требования влечет за собой обязанность работодателя отстранить несовершеннолетнего от работы. Медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

Несовершеннолетним предоставлены особые льготы в области определения рабочего времени. Продолжительность рабочего времени для них сокращена по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных законом для лиц соответствующего возраста.

Заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается пропорционально отработанному времени. Работодатель может за счет собственных средств устанавливать доплаты.

Несовершеннолетним предоставляется отпуск продолжительностью **31 календарный день**. Известно, что работник в первый год своей трудовой деятельности может использовать свой отпуск по истечении шести месяцев непрерывной работы. Однако на несовершеннолетних это правило не распространяется. Они могут пойти в отпуск *до истечения шести месяцев* в любое удобное для них время. Работодатель не имеет права не предоставлять отпуск несовершеннолетним в течение двух лет подряд или заменять отпуск денежной компенсацией. Кроме того, несовершеннолетние не могут быть отозваны из отпуска.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор с несовершеннолетним работником по своей инициативе. При этом используются общие правила. Однако на увольнение необходимо согласие Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. При несоблюдении этого требования несовершеннолетний работник будет восстановлен на работе судом.

Если несовершеннолетний работник является членом профсоюза и трудовой договор с ним расторгается по сокращению численности или штата, несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, или неоднократному неисполнению работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, то его увольнение требует согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, а также учета мнения профсоюзного органа.

Несовершеннолетние несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

### **Льготы, гарантии и компенсации трудового законодательства**

Слово «льгота» означает частичное или полное освобождение от выполнения определенных обязательств, преимущество, дополнительное право, которые предоставляются определенным лицам. Существуют и льготы трудового права. Они направлены на защиту прав и интересов людей, нуждающихся в особой социальной поддержке. В первую очередь это касается несовершеннолетних, лиц, которые совмещают обучение и труд, работников, имеющих детей, женщин, инвалидов и т.д. Об отдельных льготах, касающихся трудовой деятельности лиц, не достигших 18 лет, мы уже знаем.

Трудовое законодательство оказывает поддержку работникам, *обучающимся очно или заочно в вузах*. При этом должны быть соблюдены два условия: важно, чтобы образовательное учреждение имело государственную аккредитацию и студент успешно осваивал там образовательную программу.

**Государственная аккредитация** – процедура признания государственными органами управления статуса образовательного учреждения.

Вузы аккредитуются на срок до пяти лет. При этом они получают свидетельство, которое подтверждает статус вуза, его право на выдачу выпускникам документов государственного образца о соответствующем уровне образования.

Обучающимся успешно признается работник, который не имеет задолженности за предыдущий семестр и сдал все зачеты к началу экзаменационной сессии.

Работодатель предоставляет своим работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, целевые отпуска с сохранением средней заработной платы, начисляемой в порядке, установленном для ежегодных отпусков (с возможностью присоединения дополнительных учебных отпусков к ежегодным отпускам):

- для прохождения промежуточной аттестации;
- в период подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;
- на период сдачи итоговых государственных экзаменов.

Продолжительность отпуска зависит от курса, на котором обучается работник, а также от конкретной цели отпуска.

Продолжительность отпуска составляет для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на последующих курсах соответственно – по 50 календарных дней;
- прохождения промежуточной аттестации на втором курсе при освоении основных образовательных программ в сокращенные сроки – по 50 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работодатель также обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней следующим работникам:

- допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения;
- являющимся слушателями подготовительных отделений при высших учебных заведениях для сдачи выпускных экзаменов.

Работникам, обучающимся в вузах по очной форме обучения, также предоставляется отпуск без сохранения заработной платы. Законом установлены такие правила:

- студентам для прохождения промежуточной аттестации предоставляется 15 календарных дней в учебном году;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Однако, предоставляя подобные льготы людям, которые одновременно учатся и работают, законодатель предупреждает о целевом назначении отпусков. Это свободное от работы время нужно использовать именно для учебы. Поэтому, если студент не участвовал в экзаменационной сессии и не использовал учебный отпуск, он теряет на него право. Но если студент не пришел на сессию в связи с болезнью, то право на отпуск за ним сохраняется.

Следует знать, что заработная плата выплачивается перед началом отпуска, а не после возвращения студента, который обучается в вузе без отрыва от производства. Несдача зачетов или экзаменов не может служить основанием для возврата предоставленных гарантий.

Студентам, которые обучаются по заочной форме, работодатель обязан один раз в учебном году оплатить проезд к месту нахождения вуза и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи экзаменов и зачетов, а также для сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты диплома.

Следует заметить, что работодатель и работник могут предусмотреть в трудовом договоре дополнительные льготы, гарантии, иные, чем те, которые непосредственно предусмотрены законом.

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других гарантий, связанных с обучением в высшем учебном заведении, которое имеет государственную аккредитацию, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Гарантии и компенсации работникам, которые учатся в средних специальных образовательных учреждениях, базируются на тех же принципах, что и для студентов вузов. Отличаются они только размерами предоставляемых отпусков (оплачиваемых и неоплачиваемых) и сниженным до 50 процентов размером оплаты стоимости проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Следует заметить, что работники, обучающиеся в образовательных учреждениях, которые не имеют государственной аккредитации, не пользуются такими льготами. Правда, подобные условия могут быть дополнительно предоставлены самим работодателем по условиям заключенного трудового контракта.

Очень часто в практике в связи с некоторыми обстоятельствами сокращается численность или штат работников организации, фирмы. Здесь могут возникнуть многочисленные конфликты. Трудовое законодательство предоставляет *преимущественное право* остаться на работе тем, кто обладает более высокой производительностью труда и квалификацией. Предпочтение отдается: работникам, имеющим семью, – при наличии двух и более иждивенцев; работникам, получившим профессиональное заболевание; инвалидам; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

В данном понимании *иждивенцы* – *нетрудоспособные члены семьи, находящиеся на полном содержании работника или получающие от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию.*

В том случае, когда работник заболел, закон гарантирует ему *пособие по временной нетрудоспособности*. Пособие по временной нетрудоспособности выдается при болезни, трудовом увечье, бытовой травме, при уходе за больным членом семьи, карантине, протезировании. Основанием для назначения такого пособия является больничный лист. Он выдается лечащим врачом государственной, муниципальной или частной системы здравоохранения при наличии лицензии на проведение экспертизы временной нетрудоспособности. Лечащий врач может выдавать больничный лист на срок до 10 дней, а также продлевать его до 30 дней. Пособие по уходу за взрослым членом семьи или подростком старше 15 лет выдается на срок до семи дней, а за ребенком в возрасте до семи лет – на весь период лечения.

Во всех случаях размер временного пособия зависит от продолжительности непрерывного трудового стажа и составляет: 100 процентов заработка при стаже восемь лет и более; 80 процентов – при стаже от пяти до восьми лет; 60 процентов – при стаже до пяти лет. Однако при трудовом увечье, профессиональном заболевании размер пособия равен 100 процентам заработка.

В Трудовом кодексе РФ установлены особенности регулирования труда *отдельных категорий работников*. Например, беременным женщинам по их заявлению снижаются нормы выработки, либо они переводятся на другую работу, при этом средний заработок по прежней работе сохраняется. Женщинам также предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 после родов. После рождения малыша женщине предоставляется отпуск по уходу за ним, пока ребенок не достигнет возраста трех лет. Такой отпуск может быть предоставлен не матери, а отцу или родственникам, которые ухаживают за ребенком.

Трудовое право регулирует труд и предоставляет определенные льготы отдельным категориям работников. Например, педагоги образовательных учреждений не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия его предоставления определяются уставом образовательного учреждения.

Для работников, которые заняты на тяжелых и опасных работах, предусмотрен сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, досрочный выход на пенсию по возрасту, профилактическое питание, выдача спецодежды и т.д.

### **Вопросы и задания:**

1. Расскажите о правовых особенностях трудовой деятельности несовершеннолетних.
2. Объясните необходимость включения льгот, компенсаций и гарантий в действующее законодательство.
3. Какие льготы предусмотрены действующим правом для тех, кто совмещает трудовую деятельность и учебу?
4. Какие меры защиты труда женщин вам известны?
5. Как защищает закон тех, кто заболел или ухаживает за больным членом семьи?
6. Проанализировав известные вам правила о льготах, компенсациях и гарантиях соблюдения прав работников, поясните, какой характер носят эти правила – диспозитивный или императивный?

**Преподаватель Харченко Е.Н.**

**Контактные данные:**

**e-mail:** [ivolga-692060@mail.ru](mailto:ivolga-692060@mail.ru)

**WhatsApp:** 8 924 437 75 30