Профсоюзный урок в 11 классе на тему:

**«Право на труд»**

***Цель****: повышение правовой культуры обучающихся, способствующей формированию гражданского общества.*

***Задачи****:*

*• сформировать у учащихся понимания своих трудовых прав, восприятие ими трудовой деятельности как права;*

*• предотвратить правонарушения в сфере трудового законодательства, в частности, в отношении несовершеннолетних;*

***Раздаточный материал:*** *бланк для работы «Трудовые права несовершеннолетних»,* ***Материалы:*** *законодательные акты: Конвенция ООН о правах ребенка, Декларация ООН прав человека, Конституция РБ, трудовой договор (образец).*

**Ход урока**

**I.** Вступительное слово учителя (слайд 1)

Сегодняшний урок посвящен трудовым отношениям, в которые практически каждый из вас уже был вовлечен или может быть вовлечен в ближайшее время. И наиболее актуальная тема на сегодняшний день – это трудовые права несовершеннолетних.

В настоящее время, к сожалению, несоблюдение правовых норм в процессе труда, в том числе и в отношении несовершеннолетних – частое явление. Очень важно, чтобы молодые люди, придя на работу в организацию любой формы собственности, будь это открытое или закрытое акционерное общество (ОАО, ЗАО), общество с ограниченной ответственностью (ООО) или индивидуальное предпринимательство (ИП), или государственное учреждение, знали и умели реализовать свои права!

**II.** Активизация знаний школьников

– Что такое труд? (Слайд 2)

– Труд – это физическая или интеллектуальная деятельность, приносящая конкретный результат, который можно увидеть /потрогать /услышать /почувствовать.

– Что такое трудовые отношения? (Слайд 3)

– Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником труда за плату. Работник, вступивший в трудовые отношения, обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан обеспечить ему условия труда в соответствии с законодательством, коллективным или индивидуальным трудовым договором (Слайд 4).

– «Законы нужны не только для того, чтобы устрашить граждан, но и для того, чтобы помогать им. *Вольтер*». (Слайд 5.)

А для того, чтобы законы нам помогали, необходимо пополнять свои знания, расширять свою культуру – правовую культуру.

– Что говорится о праве на труд в Конституции Беларуси?

– В Конституции РБ закреплены основные права и свободы человека и гражданина. Ст. 41 Конституции РБ посвящена праву на труд (слайд 6-7).

– А какой же основной правовой акт, регулирующий трудовые отношения?

– Главным правовым актом трудового права является Трудовой кодекс РБ. Вступая в сферу трудовых отношений, человек должен знать, что существует система норм права, которая регулирует эти отношения.

– Законодательные акты, регулирующие трудовые отношения в РБ (слайд 7): Всеобщая декларация прав человека ООН, Конвенция ООН о правах ребенка, Конституция РБ, Трудовой кодекс РБ, отдельные законы о труде, подзаконные нормативные акты.

– А кто является субъектами трудовых отношений? (Слайд 6.)

– Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель.

– Каким образом оформляются трудовые отношения между работником и работодателем? (Слайд 6)

Обязанности сторон, трудовые отношения между работником и работодателем оформляются договором – трудовым договором.

**III**. Изучение нового материала.

(*Раздать бланки для работы «Памятка. Трудовые права несовершеннолетних»)*

Трудовой договор (слайд 7) – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила трудового распорядка.

Заключение трудового договора в письменной форме означает, что работник и работодатель составляют специальный документ – договор, в котором отражаются наименование сторон, обязательные условия трудового договора, в том числе наименование должности, время работы, размер заработной платы, продолжительность отпуска, иные условия труда.

– Вступая в трудовые отношения, работник приобретает комплекс прав и гарантий (слайд 8):

• Права: исчисление трудового стажа; выплата вознаграждения (зарплаты); социальное страхование (оплата больничного листа, в том числе по потере трудоспособности в результате несчастного случая на производстве); отпуск; выходные дни; соблюдение режима рабочего времени, установленного ТК; на информацию от работодателя; на отстаивание своих прав в индивидуальном и коллективном трудовом споре, вплоть до обращения в суд или до забастовки и т. д.

• Гарантии: сохранение рабочего места (например, в течение длительной болезни, на время декретного отпуска); прием на работу на условиях постоянного трудового договора; выполнение трудовых обязанностей, определенных трудовым договором (а не их расширение, пересмотр без согласования с работником); выплата установленного размера зарплаты в срок и полностью; неухудшение условий труда (режима рабочего времени, оплаты по сравнению с действующим законодательством) и т. д.

**Учащиеся заполняют** **памятку-таблицу,** пункт: «Права и гарантии работника».

– С какого возраста можно начать работать? (Гипотезы учащихся.) (слайд 9)

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора:

Трудовой кодекс РБ устанавливает, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16-летнего возраста, что является важной гарантией охраны здоровья несовершеннолетних.

Лица, достигшие 15 лет, могут заключать трудовой договор только в случаях, если они уже получили основное общее образование. С учащимися, достигшими 14-летнего возраста, может быть заключен трудовой договор для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

При этом заключение такого договора возможно только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя).

– Заключение трудового договора (слайд 10):

• бессрочный (срок действия не определен)

• срочный (заключается на срок не более 5 лет).

Трудовой договор заключается в двух экземплярах (по экземпляру каждой из сторон).

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

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания.

**Учащиеся заполняют памятку-таблицу**, пункт: «Виды и заключение трудового договора».

– Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

**Учащиеся заполняют памятку-таблицу**, пункт: «Испытательный срок».

– Для лиц, не достигших 18 лет при приеме на работу испытательный срок не устанавливается.

**Учащиеся заполняют памятку-таблиц**у, пункт: «Расторжение трудового договора».

Расторжение трудового договора с работниками до 18 лет по инициативе работодателя (исключение: ликвидация организации или ИП) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

В трудовом праве существуют категории работников (женщины, инвалиды), в отношении которых устанавливаются более льготные условия и дополнительные гарантии. К такой же категории относятся и несовершеннолетние.

– Нормы труда для несовершеннолетних (слайд 11):

1. До 18 лет принимаются на работу только после обязательного предварительного медицинского осмотра и до достижения 18 лет подлежат ежегодному медицинскому осмотру.

2. Сокращенное рабочее время: от 16 до 18 лет – 6 ч./день (36 ч/неделю), от 15 до 16 лет, а также учащиеся от 14 до 16 лет, работающие в период каникул — 4 ч./день (24 ч./неделю), учащиеся, работающие в свободное от учебы время — ½ от нормы соответственно их возрасту (т.е. 18 или 12 ч./неделю).

**Учащиеся заполняют памятку-таблицу**, пункт: «Сокращенное рабочее время».

3. Ограничения в переноске тяжестей:

• предельно допустимая норма при поднятии тяжестей – 10 кг,

• подростки до 18 лет, ни при каких условиях не должны приниматься на работы, заключающиеся исключительно в переноске тяжестей.

**Учащиеся заполняют памятку-таблицу**, пункт: «Ограничение в переноске тяжестей».

4. Запреты на некоторые виды работ: вредные, опасные, подземные, ночные и сверхурочные работы; работы, причиняющие вред здоровью и нравственному развитию; работа с наркотическими и психотропными веществами; работы, связанные с полной материальной ответственностью; работы, выполняемые с длительной отлучкой из места постоянного проживания; работа по совместительству; государственные и муниципальные должности; работа в ведомственной охране.

**Учащиеся заполняют памятку-таблицу**, пункт: «Запреты на некоторые виды работ».

5. Отпуска, предоставляемые несовершеннолетним (слайд 13):

* ежегодный оплачиваемый отпуск;
* работникам в возрасте до 18 лет – право на использование отпуска за
* первый год работы может быть предоставлен до истечения 6 месяцев;
* работникам моложе 18 лет ежегодный оплачиваемы отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован в любое удобное для них время года.

**Учащиеся заполняют памятку-таблицу**, пункт: «Предоставление отпуска».

6. Оплата труда несовершеннолетних:

• Заработная плата лиц, моложе 18 лет, при сокращенном рабочем времени выплачивается пропорционально рабочему времени.

• Труд работников, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам.

**Учащиеся заполняют памятку-таблицу**, пункт: «Оплата труда».

(Слайд 14).

В структуре государственных органов есть специальные службы, осуществляющие надзор и контроль за обеспечением охраны труда и соблюдением трудовых прав работников (прокуратура, суд, государственная инспекция труда и др.). Из общественных организаций этим правом наделены профсоюзы.

(Слайд 15).

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

(Слайд 16).

Другими словами, это организация, основная задача которой – защита работников от возможных незаконных действий работодателя.

(Слайд 17).

Эта защита может реализовываться путем участия в разработке локальных нормативных актов (приказов, распоряжений, коллективных договорах и т.д.), участия в процедуре сокращения штатов, аттестации работников и т. д. Таким образом, работник уже не остается один на один со своими проблемами, что значительно повышает шансы решить их в свою пользу. Также деятельность профсоюза состоит из:

* участия в разработке локальных нормативных актов (коллективных договоров, приказов, распоряжений, положений, инструкций и т.д.; ст.370 ТК РБ);
* разрешения коллективных трудовых споров (ст. 29 ТК РБ);
* участия в процедуре увольнения по инициативе работодателя (ст.82 ТК РБ);
* участия в комиссиях по расследованию несчастных случаев (ст.229 ТК РБ);
* контроля исполнения работодателем трудового законодательства;
* оказания материальной помощи членам профсоюза;
* обеспечения детей членов профсоюза льготными билетами на развлекательные мероприятия (новогодние представления, театр, цирк и т. д.);
* организации отдыха и оздоровления за счет средств профсоюза и многое другое.

(Слайд 17).

В ситуации, когда в распоряжении работодателя имеется весь набор методов давления на работника, профсоюз может обеспечить максимальное соблюдение прав работника.

**Учащиеся заполняют памятку-таблицу,** пункт: «Расторжение трудового договора».

**IV**. Закрепление изученного материала

Начиная свою трудовую деятельность, надо быть готовым к отстаиванию своих прав, в этом будет способствовать знание своих прав и способность их отстоять. Роль же профсоюзной организации – быть неким мостиком между работником и работодателем, гарантом соблюдения трудовых прав и гарантий работника. Теперь, давайте проверим, насколько устойчиво закрепились у вас новые знания. Рассмотрим несколько ситуаций.

***Ситуация 1****.*

После окончания школы активная участница театрального кружка Маша пыталась поступить в театральный институт, но неудачно. Нигде не работая, она дома читала книги, слушала музыку, танцевала. Родители пытались устроить ее на работу, но она всякий раз отказывалась, отвечая, что согласно Конституции, труд в нашей стране свободен и доброволен и каждый вправе выбирать себе профессию. Кроме того, в РБ принудительный труд запрещен. Кто прав в данной ситуации, Маша или ее родители?

*Ответ.* В данной ситуации права Маша, так как ст. 41 Конституции РБ гласит:

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

2. Принудительный труд запрещен.

***Ситуация 2.***

В ходе прокурорской проверки было выяснено, что предприниматель Лавретьев И.В. не заключал в письменной форме трудовые договоры с несовершеннолетними, также новые сотрудники не проходили медицинский осмотр. Может ли прокуратура привлечь индивидуального предпринимателя Лавретьева к административной ответственности? Почему?

*Ответ.* Прокуратура может привлечь ИП Лавретьева И.В. к административной ответственности, так как:

1. Трудовые отношения между работником и работодателем закрепляются оформлением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах.

2. Согласно ст. 266 ТК РБ, лица в возрасте до 18 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).

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

***Ситуация 3***

По представлению прокуратуры к административной ответственности с наложением штрафа привлечена владелец круглосуточного магазина «Виноградная лоза» индивидуальный предприниматель Кузнецова А.А., привлекшая к работе в своем магазине в качестве продавца алкогольной продукции и табачных изделий семнадцатилетнюю Абасову Галину. Какие были нарушены условия труда несовершеннолетней Абасовой?

*Ответ.* В отношении труда несовершеннолетней Абасовой Галины были нарушены следующие условия (ст. 265 ТК РБ):

1. привлечение несовершеннолетней к работе, причиняющей вред нравственному развитию (торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами);

2. к работе, связанной с полной материальной ответственностью;

3. а также привлечение к работе в ночное время суток.

***Ситуация 4***

Торговая палатка недалеко от дома, в котором проживали подростки

Иван и Петр, специализировалась на продаже овощей и фруктов. С согласия

подростков их привлекали для разгрузки арбузов каждый раз, когда постоянные работники не справлялись. Труд ребят оплачивался сдельно. Кроме того, подросткам поручалась ночная охрана арбузов. Участковый милиционер сообщил в инспекцию труда, что подростков используют на работах, запрещенных законодательством. Может ли инспекция труда наложить штраф на хозяина торговой палатки, и на каком основании?

*Ответ.* Инспекция труда может наложить штраф на хозяина торговой палатки, на следующем основании ст. 265 ТК РБ:

1. «Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы». Предельно допустимая норма при поднятии тяжестей – 10 кг.

2. Привлечение несовершеннолетних к ночным работам (ст. 268ТК РБ).

***Ситуация 5***

Семнадцатилетняя Катя после школы устроилась в почтовое отделение. Проработав 3 месяца, она подала заявление с просьбой предоставить ей отпуск, поскольку ее мама приобрела две туристические путевки, и она хотела бы съездить отдохнуть. Начальник почтового отделения отказала ей, заявив, что отпуск еще надо заработать. Законен ли отказ? Почему?

*Ответ*. Отказ в предоставлении отпуска незаконен, так как согласно ст. 122 ТК РБ право на использование отпуска за первый год работы возникает у несовершеннолетнего работника до истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя, а согласно ст.267 ТК РБ «Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время».

***Ситуация 6***

Ученик 10 класса Петя решил поработать в период летних каникул. С 1 июня он устроился в детский сад дворником. Однако с 1 июля по 1 августа дети вместе с работниками детского сада выезжали на летний отдых (на загородную дачу). Заведующая детским садом, справедливо полагая, что в услугах дворника детский сад будет нуждаться и за городом, дала Пете распоряжение собрать необходимые рабочие инструменты и личные вещи к назначенному сроку. Петя отказался. Законно ли он отказался выполнить распоряжение заведующей детским садом? Почему?

*Ответ.* Петя имел права отказаться, так как были нарушены его трудовые права. Трудовой Кодекс РБ накладывает запрет на выполнение несовершеннолетними работ с длительной отлучкой из места постоянного проживания (ст. 268 ТК РБ «Запрещение направления в служебные командировки»).

***Ситуация 7***

После окончания школы семнадцатилетний Валерий долго искал работу и был рад, когда его приняли на бензоколонку в качестве заправщика. Но радость была недолгой: владельцу бензоколонки было указано на нарушение законодательства о труде. Законно ли увольнение Валерия? Если да, то в чем можно усмотреть нарушение трудового законодательства?

*Ответ*. Увольнение семнадцатилетнего Валерия можно считать законным, так как данное увольнение влечет за собой устранение допущенных нарушений трудового законодательства (согласно ст. ~~265~~ ТК РБ запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными условиями труда, которые могут причинить вред их здоровью, а именно с наркотическими и иными токсическими препаратами).

***Ситуация 8***

Семнадцатилетняя Аня была принята на работу курьером в интернетмагазин. Наряду с трудовым договором ее обязали подписать договор о полной индивидуальной материальной ответственности. В соответствии с ним работодатель взял на себя обязательство по созданию для работника условий, необходимых для нормальной работы, обеспечению сохранности вверенного имущества. В обязанности Анны входила доставка по клиентам дорогостоящего товара и получение денег, которые надо было доставлять в офис. По завершении первого месяца работы Аня, получив по накладным товар со склада, доставила его покупателям, получила за товар денежные средства в размере 8 076 000 руб. и поехала для отчета в офис. Но в метро деньги были украдены неизвестным лицом. Переживания, связанные с кражей казенных денег, вызвали у Ани эмоциональный стресс, и ей пришлось обратиться за психологической коррекционной помощью. Работодатель, в лице коммерческого директора интернет-магазина привлек Анну к выплате возмещения ущерба в полном объеме. Правомерны ли действия работодателя в данной ситуации?

*Ответ.* В данном случае в нарушение трудового законодательства работодатель предоставил имущество большой стоимости и значительные денежные средства, используя правовую неграмотность несовершеннолетнего работника, при этом, не обеспечивая его охраной. Анну подвергали риску, отправляя развозить товар по квартирам неизвестных людей, а поскольку для его перевозки работодатель не предоставил транспортного средства, Аня была вынуждена пользоваться общественным транспортом.

В соответствии со ст. 242 ТК РБ лица в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность: за умышленное причинение ущерба; за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка. Аня не может нести полную материальную ответственность, поскольку в ее действиях нет вины.

***Ситуация 9***

Шестнадцатилетний Руслан, проработав больше месяца в качестве разнорабочего в ООО «Восход» получил производственную травму (ушибленную рану) левой руки. Может ли инспекция труда наложить штраф на руководителя организации в связи с травмой Руслана? Почему?

*Ответ.* Инспекция труда может наложить штраф на руководителя ООО «Восход» в связи с травмой Руслана, так как согласно ст. 265 ТК РБ, запрещается применение труда лиц до 18 лет на работах с опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью.

**V**. Заключение.

А сейчас подведем итоги урока и попробуем ответить на несколько вопросов.

1. Сформулируйте понятие «достойный труд»

2. Какими законодательными документами регулируются трудовые отношения?

3.Являются ли профсоюзы обязательным и действенным элементом современного белорусского  общества?

-Но все равно не стоит забывать, что права и гарантии в трудовой деятельности являются лишь одной ее частью, второй неразрывной частью являются обязанности работника, его добросовестный и честный труд.

- Завершить урок хотелось бы высказыванием Вольтера: «Законы нужны не только для того, чтобы устрашить граждан, но и для того, чтобы помогать им».

*Раздаточный материал*

ТРУДОВЫЕ ПРАВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

|  |  |
| --- | --- |
| Права и гарантии работника |  |
| Виды и заключение трудового договора |  |
| Испытательный срок |  |
| Расторжение трудового договора |  |
| Сокращенное рабочее время |  |
| Ограничение в переноске тяжестей |  |
| Запреты на некоторые виды работ |  |
| Предоставление отпуска |  |
| Оплата труда |  |
| Расторжение трудового договора |  |