



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
Факультет заочного обучения и дистанционных образовательных технологий

ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ТЕМЫ «ОСОБЕННОСТИ
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ РАБОТНИКОМ» В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»

Проверка на объем заимствований:
7% % авторского текста

Выполнил:
студентка группы ЗФ-411/112-4-1Кс
Шамсутдинова
Татьяна Владимировна

Научный руководитель:
д.и.н., профессор,
Коршунова Надежда Владимировна

Работа рекомендована к защите
« 25 » сентября 2017 г.
декан факультета
Иголкина Е.И. Иголкина

Челябинск
2017

Содержание

Введение	4
Глава 1. Правовой статус несовершеннолетних работников	8
1.1. История развития законодательства о труде несовершеннолетних работников	8
1.2. Понятие «несовершеннолетний работник», его трудовые права и обязанности	12
1.3. Способы защиты трудовых прав несовершеннолетних работников	30
Глава 2. Методические рекомендации по изучению темы «Трудовые отношения с несовершеннолетними работниками» в школе	39
2.1. Интерактивные формы и методы при изучении трудового права в системе среднего образования	39
2.2. Методические разработки уроков по трудовым правам несовершеннолетних	47
Заключение	59
Библиографический список	

Введение

Первое трудоустройство можно считать по-настоящему взрослым поступком. Добровольное вступление несовершеннолетнего в трудовые правоотношения, одно из важнейших направлений их адаптации в современном мире. Чаще всего на работу устраиваются дети из неблагополучных, малообеспеченных, многодетных семей. Такая тенденция просматривается как в Российской Федерации, так и во всем мире. В свою очередь одна половина родителей даже не знают, что их ребенок работает, а другая половина вынуждена согласиться с трудоустройством своих детей, так как не нашли способов увеличить свои доходы и обеспечить своего ребенка тем чего он хочет. Иногда трудоустройству подростка, предшествует его отчисление из общеобразовательного учреждения. Причины отчисления могут быть абсолютно разные, от банального нежелания подростка учиться и получать знания, до конфликтов со сверстниками, преподавателями, либо родителями. Таких подростков чаще всего называют трудными. Наряду с общей неприспособленностью таких подростков к жизни международные и правозащитные организации отмечают рост эксплуатации детского труда.

В итоге они могут остаться полностью или функционально неграмотными, навсегда потерять возможность развития общеобразовательных навыков, необходимых для становления личности в обществе и сфере труда.

Актуальность изучения в системе среднего специального образования трудовых прав несовершеннолетних обусловлена тем, что сегодня подростки по разным причинам начинают свою трудовую деятельность до достижения совершеннолетия, и даже окончания обучения в средней специальной образовательной организации (далее – СПО). В то же время знания своих прав у несовершеннолетних явно оставляет желать лучшего.

Следует понимать, что молодое поколение сегодня является одним из важнейших ресурсов развития современного общества в целом и экономики в частности. Однако чтобы страна могла в полной мере реализовать этот потенциал и получить «молодежный дивиденд», молодые люди должны быть обеспечены продуктивной работой и интегрированы в общество. Об этом говорилось даже на международной конференции труда в Женеве¹.

В современный период общественного развития России осуществляется намеченная государством задача по улучшению материального благосостояния молодого поколения обеспечение такого уровня и структуры материальных, социальных и культурных благ, которые будут в наибольшей степени отвечать целям формирования личности. В настоящее время, решая вопросы комплексного воспитания подрастающего поколения, государство внимательно относится к возрастным и иным особенностям, присущим несовершеннолетним работникам. Это имеет большое значение при определении содержания трудовых прав и обязанностей несовершеннолетних. В этих целях применяются меры к улучшению условий труда, уменьшению применения неквалифицированного и тяжелого труда несовершеннолетних, повышению творческого содержания труда, охране здоровья несовершеннолетних в процессе трудовой деятельности.

Такие меры имеют для несовершеннолетних особое значение, так как эта группа населения в силу ее социальных, психофизических возрастных особенностей не может в полной мере реализовать свое право на труд достаточно полно без представления ей дополнительных гарантий, а также применения специальных норм по охране труда.

Все вышесказанное предопределило актуальность настоящего выпускного квалификационного исследования, выявило его цель и задачи.

¹ Кризис в сфере занятости молодежи: Время действовать: Международная конференция труда, 101 сессия. Женева, МОТ, 2012. С. 11.

Объектом нашего исследования является процесс преподавания трудовых прав несовершеннолетних в системе среднего профессионального образования.

Предмет исследования: механизм преподавания трудового права с особым субъектом отношений – несовершеннолетним работником.

Целью нашего исследования является анализ способов и приемов изучения трудовых отношений, одним из участников которых является несовершеннолетний работник.

1. рассмотреть правовой статус несовершеннолетних работников;
2. провести историко-правовой анализ правового регулирования труда несовершеннолетних работников;
3. проанализировать способы защиты прав и трудовых интересов несовершеннолетних;
4. представить методические рекомендации по анализу и защите прав несовершеннолетних.

При определении и уточнении целей и задач, которые должны быть решены государством и обществом, возможно нужно обратиться к истории Российского государства, проследить основные этапы становления и развития правового регулирования труда несовершеннолетних работников, для учета и дальнейшего использования исторического опыта.

В работе использованы нормативно-правовые документы (трудовой кодекс РФ, концепция модернизации Российского образования, стандарт среднего общего образования по праву (базовый уровень) и др.); научная и учебная литература по теории и истории трудового права: С.В. Колобова, Ю.П. Орловский, О.В. Смирнов, Л.А. Сыроватская, В.Н. Толкунова и др.; методические рекомендации к курсу «Основы правовых знаний для старших классов» под редакцией Н.Г. Суворовой и С.И. Володиной, а также работы по методике изучения права в средней школе А.Б. Гутникова, А.Н. Иоффе, Е.А. Певцовой.

Теоретической базой нашей работы в части изучения трудового права стали труды ученых-юристов, внесших вклад в общую теорию права и в науку трудового права: Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, А. Анисимова, Л.Ю. Бугрова, Б.К. Бегичева, В.С. Бенедиктова, К.Н. Гусова, В.П. Иванова, С.А. Иванова, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, Е.А. Монастырского, О.М. Медведева, Ю.П. Орловского, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Л.А. Сыроватской, В.Н. Толкуновой, К.П. Уржинского, А.И. Шебановой, Е.Б. Хохлова, Н.Н. Яворчук и др.

Научная и фактическая новизна квалификационной работы заключается в том, что анализ ведется с позиций нового законодательства, эффективность которого возможно отчасти прогнозировать, делая упор на предыдущий опыт.

Методологической основой работы являются диалектический метод научного познания; исследование исторической эволюции системы регулирования труда несовершеннолетних работников в России предопределило использование в работе сравнительно-исторического и структурно-функционального методов; к анализу юридической базы изучаемого предмета применялись системный и формально-логический методы.

Глава 1. Правовой статус несовершеннолетних работников

1.1. История развития законодательства о труде несовершеннолетних работников

Правовой статус несовершеннолетних работников регламентируется нормативно-правовыми актами Российской Федерации и различными конвенциями Международной организации труда.

В Российской Федерации ограничения по возрасту установлены в ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), согласно части 1 которой заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. Именно с этого возраста трудовая деятельность считается безопасной, а с точки зрения профессиональной адаптации – даже полезной.

Впервые проблема детского наемного труда была поднята в Англии еще в XVIII в. В 1775 г. сэр П. Потт опубликовал исследования, в котором подробно описал трудности и «ужасы» труда детей-трубочистов, карабкающихся вверх по узким, еще не остывшим трубам. Он высказал предположение, что воздействие сажи может вызвать раковые заболевания у подростков. Работа вызвала резонанс в обществе, но первые законы, ограничивающие детский наемный труд, появились гораздо позже – только в 1840 г¹.

Примерно в это же время проблема детского труда была обозначена и в Российской империи, где подобные вопросы были обозначены в Положении от 7 августа 1845 г., в котором указывалось на «воспреещение фабрикантам назначать в ночные работы малолетних менее 12-летнего возраста»². Однако

¹ Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2008. С. 56.

² Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб., 1900. С. 60.

эта норма носила скорее моральный характер, так как за ее нарушение не было предусмотрено санкций, вменялось только наблюдение за его применением местным властям.

С 1882 по 1903 гг. в России сформировалось собственно фабрично-трудовое законодательство, ставшее зачатками трудового права. В течении указанного периода было принято девять законов, ставших основой фабричного законодательства. Особое внимание как зар уделили несовершеннолетним: был запрещен труд детей в возрасте до 12 лет, установлены специальные правила охраны труда детей от 12 до 15 лет. Малолетним рабочим, не имевшим образования, фабрикант должен был предоставить возможность поступить в народные училища. Владельцам фабрик рекомендовалось открыть школы при предприятии, порядок посещения которых и программы преподавания должны были определяться директорами народных училищ по соглашению с фабричной инспекцией. Запрещалось привлекать подростков, не достигших 17 лет, к ночным работам на хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных фабриках. В 1890 г. был издан Закон «Об изменении постановления о работе малолетних, подростков и женщин на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения», в котором предыдущие нормы были частично отменены¹. Однако, на наш взгляд, это было лишнее, так как никаких санкций в данных законах не прописывалось. Здесь, пожалуй, важен факт того, что государство начало вмешиваться в отношения фабрикантов и рабочих.

Войны и революции сильно повлияли на развитие законодательства о труде несовершеннолетних. Так, по закону от 9 марта 1915 г. Вновь разрешался

¹ Баранов Ю.В. Разработка закона «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» от 1 июня 1882 г. // Вестник Московского государственного областного университета: Серия «Юриспруденция». 2012. № 3. С. 6.

детский ночной труд, а 8 августа 1917 г. ночной труд подростков в возрасте до 17 лет снова был запрещен.

Революция в октябре открыла новый этап в развитии российского права. Кодекс законов о труде 1918 г. установил, что лица моложе 16 лет не подлежат трудовой повинности¹. В отношении лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, рабочий день не мог превышать 6 часов. Кроме того, несовершеннолетние до 18 лет не подлежали привлечению к труду в ночное время и в отраслях, особо тяжелых или опасных для здоровья². КЗоТ 1922 г. освобождал от трудовой повинности лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также запрещал прием на работу лиц моложе шестнадцати лет.

Индустриализация страны и необходимость реформирования трудовых отношений, в том числе и подростков. Так, указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних работников увеличивалась с 7 до 8 часов на предприятиях с 7-часовым рабочим днем и с 6 до 8 часов для служащих учреждений и подростков, достигших 16 лет. Везде вводилась 7-дневная рабочая неделя, а за самовольный уход с предприятий и учреждений и за прогул была установлена уголовная ответственность. Для подростков до 16 лет Постановлением СНК СССР от 12 июля 1940 г. устанавливался 6-часовой рабочий день. Этим же постановлением подростки в возрасте от 16 лет и старше допускались к сверхурочным и ночным работам на общих основаниях.

В послевоенные годы проблеме обеспечения трудом несовершеннолетних, у которых погибли родители, уделялось значительное внимание. К этой работе были привлечены органы социального обеспечения и специально созданные постоянные краевые, областные и городские комиссии

¹ Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.

² Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. С. 15.

по трудоустройству. На профессиональные союзы была возложена обязанность контроля за исполнением законодательства о трудоустройстве. Принимаются меры по облегчению труда несовершеннолетних.

Постепенно возвращались довоенные нормы: указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 мая 1956 г. рабочий день для подростков от 16 до 18 лет снижается до 6 часов. Указом от 13 декабря 1956 г. Президиум Верховного Совета СССР повысил возраст приема на работу до 16 лет, а в исключительных случаях могли приниматься на работу подростки, достигшие 15 лет. При этом подростки, достигшие 15-летнего возраста, могли сами заключать с предприятиями, учреждениями и организациями трудовые договоры, и согласия их законных представителей не требовалось. 15 июля 1970 года были введены в действие Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. С 1 апреля 1972 г. вступил в действие принятый 9 декабря 1971 г. новый Кодекс законов о труде РСФСР. В Основы и Кодексе закреплялся принцип единства основных условий труда рабочих и служащих, был определен круг работ, к которым запрещалось привлекать лиц моложе восемнадцатилетнего возраста. До принятия Основ законодательства о труде нормативные акты не определяли с достаточной полнотой круга лиц, трудоустраиваемых в порядке заполнения брони приема на работу молодежи. Ст. 80 Основ предусматривала три категории несовершеннолетних, для которых устанавливалась броня приема на работу: молодежь, окончившая общеобразовательные школы; лица, окончившие профессионально-технические и технические училища; другие лица моложе 18 лет. При этом к другим лицам относились: а) подростки, прервавшие по тем или иным причинам обучение в общеобразовательной школе; б) лица до 18 лет, которые перешли из дневных общеобразовательных школ в вечерние (сменные) школы рабочей молодежи; в) подростки, уволенные по инициативе администрации либо прекратившие трудовые правоотношения по собственному желанию.

Принятый в 2001 г. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) четко установил возраст трудовой дееспособности в главе 42. Так ст. 63 ТК РФ указывается, что по общему правилу трудовой договор может быть заключен с 16 лет, но в этом правиле есть исключения. Так, с 15-ти лет с несовершеннолетними заключается трудовой договор в виде исключения, если это допустимо по здоровью и не мешает учебе. Более того, с 14 лет также может быть заключен трудовой договор с согласия их родителей (одного из родителей) и органов опеки и попечительства на тех же условиях, что и с 15 лет.

Таким образом, уже более уже ни один десяток лет актуален вопрос обеспечения труда несовершеннолетних, не потеряла эта тема значимости и сегодня.

1.2. Понятие «несовершеннолетний работник», его трудовые права и обязанности

Особый статус несовершеннолетних закреплен законодательством, как России, так и ряда зарубежных стран. Это наиболее рельефно проявляется в заботе о подрастающем поколении, в том числе в обеспечении его трудовых прав. В российском законодательстве, как и в мировом, признаются несовершеннолетними лица в возрасте до 18 лет, когда наступает его дееспособность, то есть полное осуществление субъективных прав и обязанностей, закрепленных в Конституции и других законах страны¹.

Отечественное законодательство, как и международные акты, широко использует термин «несовершеннолетний» (малолетний, ребенок, молодежь).

¹ Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 28.12.2016) Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3802.

Тем не менее, это понятие не разъяснено применительно к отраслевому законодательству, например в источниках гражданского, административного, трудового и ряда других отраслей законодательства. В то же время в российском праве существуют отрасли законодательства, где дается трактовка указанного термина (например, в уголовном, семейном). Общим ориентиром для понимания несовершеннолетия в отечественном праве могли бы стать соответствующие положения Конституции, однако в главном законе страны они отсутствуют.

Конвенция ООН о правах ребенка 1989 г. в ст. 1 говорит о несовершеннолетнем как о человеческом существе до достижения им 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достиг совершеннолетия ранее¹.

В российском праве определения «несовершеннолетние» можно выделить в ст. 20 Трудового кодекса РФ² и ст. 21, 26 Гражданского кодекса РФ³. Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме.

Согласно Конституции РФ – труд свободен⁴. Свобода труда при этом подразумевает право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Ограничения конституционных прав могут быть установлены в той мере, в какой это необходимо для обеспечения государственных (публичных) интересов – в

¹ Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) // Сборник международных договоров СССР. Выпуск XLVI, 1993.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

³ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

⁴ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Развивая положения Конституции РФ, законодатель определяет равные возможности каждого для реализации своих трудовых прав. Свобода труда должна отвечать и принципу свободы вступления в трудовые отношения. Никто не может принуждать к работе.

Использование труда подростков, вступивших в трудовые отношения, является частью определенной системы, в которой они и их работа становятся объектами сознательных действий, осуществляются меры экономического, медицинского, организационного и правового характера.

Защита интересов несовершеннолетних работников является важной проблемой, которая решается государственными органами, общественными организациями, родителями подростка. Существенная роль в решении этой проблемы принадлежит трудовому законодательству, которое содержит дополнительные гарантии занятости молодежи, безопасности труда и правовые нормы, облегчающие переход подростков из школы на работу.

В целях охраны здоровья, умственного и нравственного развития несовершеннолетних, Трудовым кодексом РФ предусмотрены особые нормы, регулирующие труд несовершеннолетних работников. Свобода труда может проявляться в различных формах, в том числе путем заключения трудового договора с конкретным работодателем, или несовершеннолетние могут осуществлять свою трудовую деятельность на основании гражданского контракта.

Согласно ст. 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Для того чтобы вступить в трудовые отношения гражданин должен обладать трудовой правоспособностью. В соответствии с

данной статьей это лица, достигшие возраста 16 лет. Так же в статье указаны лица, в предусмотренном ТК РФ порядке, не достигшие указанного возраста¹.

Основные права работников, включая несовершеннолетних, закреплены в части первой статьи 21 ТК РФ. Так, работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных соответствующими положениями закона, содержащимися в главах 11 заключение трудового договора, 12 изменение трудового договора, и 13 прекращение трудового договора по ТК РФ. Условия заключения, изменения и прекращения трудовых договоров могут устанавливать иные законы субъектов Российской Федерации как более благоприятные для несовершеннолетних, так и для других работников.

Содержание трудового договора является обязательным и необязательные условия. Позиция определяет определенные границы несовершеннолетнего заинтересованного работника его правами, обязанностями и обязанностями.

Работник имеет право на здоровые и безопасные условия труда. Раздел X, посвященный охране труда ТК РФ содержит следующие главы с соответствующими правовыми положениями: общие положения, требования охраны труда, организация охраны труда, права работников по охране труда. В главе 42 подробно регламентируются особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет, а глава 62 посвящена видам ответственности за нарушение трудового законодательства и других актов, содержащих нормы трудового права. В совокупности охрана труда представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работника в процессе его работы, включающую правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие

¹ Пак С.В. Лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, как субъекты трудового права // Вопросы ювенальной юстиции. 2013. № 6. С. 27.

занятия. Только охрана труда в его широком смысле способна обеспечить здоровые и безопасные условия труда для несовершеннолетних работников.

К категории основных прав, как несовершеннолетних, так и других работников ст. 21 Трудового Кодекса РФ относится право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Данное право подкреплено обязанностью работодателя, зафиксированной в ст. 22 ТК РФ, и призвано обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и «выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в срок, установленный настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором».

Несомненно, право работников, включая несовершеннолетних, участвовать в управлении организацией, необходимо для социального партнерства работников и работодателей в трудовых отношениях. Участие работников или их представителей в управлении организацией регулируется статьей 27 Трудового кодекса и деталями, закрепленными в статьях 52 и 53 Трудового кодекса, в главе 8 «Участие работников в управлении организацией». Даже неопытные работники, в том числе и несовершеннолетние, как и все остальные, имеют право участвовать в управлении на Общем собрании (конференции) трудового коллектива, профсоюзов и других органов, наделенных полномочиями рабочей силы. Непосредственное участие в управлении организацией несовершеннолетние работники принимают, когда этого требуют коллективный договор на общем собрании организации. Они как все могут предъявлять и предъявлять требования работодателю в случае коллективного трудового спора, как все могут поддержать решение на Общем собрании трудового коллектива об

объявлении забастовки в других случаях, предусмотренных статьей 53 ТК РФ и разработанных в соответствующих локальных правовых актах.

Не исключаются несовершеннолетние и от права работников на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений. В трудовом кодексе возможность осуществления этих прав вытекает из норм, изложенных в главах 6 Коллективные переговоры и 7 Коллективные договоры и соглашения, а также в разделе II Социальное партнерство в сфере занятости. Наряду с другими правами работник имеет право на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей и возмещением морального вреда в соответствии со статьей 237 ТК РФ. Он также имеет право на возмещение материального ущерба, причиненного незаконным лишением его возможности работать (ст. 234 ТК РФ), причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ), а также в связи с задержкой в выплате заработной платы (статья 236 ТК РФ).

Жизненно важным является право несовершеннолетнего работника на обязательное социальное страхование, также вытекающее из ч. 1 ст. 21 ТК РФ, и предусмотренное следующими федеральными законами: «Об основах обязательного социального страхования»¹; «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»²; «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»³. Обязательное социальное страхование – это принудительное социальное страхование, которому подлежит каждый работник и, разумеется, несовершеннолетний, выполняющий работу по трудовому договору, независимо от его желания, за счет средств работодателя, что является его

¹ Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ (ред. от 01.12.2014) Об основах обязательного социального страхования // Собрание законодательства РФ. 1999. № 29. Ст. 3686.

² Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

³ Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ (ред. от 30.12.2015) Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 2010. № 49. Ст. 6422.

обязанностью, установленной государством. В конкретном выражении обязательное социальное страхование заключается в уплате определенных страховых взносов и получении согласно установленным правилам соответствующих видов обеспечения или обслуживания за счет средств обязательного социального страхования.

Временная занятость подростков нацелена на создание дополнительных гарантий для несовершеннолетних граждан, получение профессиональных навыков, адаптацию к трудовой деятельности во время летних каникул и свободное от учебы время, а также на профилактику правонарушений.

На данный момент остается актуальным вопрос правового регулирования труда с участием несовершеннолетних. Несмотря на то, что Российская Федерация занимает твердую позицию искоренения детского труда в его наихудших формах, тем не менее, в российском трудовом праве еще существуют пробелы и несоответствия международным трудовым стандартам в данной отрасли.

Рассмотрению вопросов, относящихся к правам несовершеннолетних, уделяют пристальное внимание практически все государства мира, Организация Объединенных Наций (ООН) и многие специализированные учреждения системы ООН. Среди этих специализированных учреждений особо можно выделить Международную организацию труда (МОТ). Высший орган МОТ – ежегодная Генеральная конференция разрабатывает и принимает конвенции и рекомендации по различным аспектам социальных и экономических прав, в частности и по вопросам разработки и принятия международных норм об охране труда детей и подростков.

Нашей страной ратифицировано семь конвенций Международной организации труда, напрямую регулирующих условия труда детей и подростков, и две конвенции МОТ, запрещающие принудительный труд. Данные конвенции могут и должны применяться судами, когда на практике возникают споры об оценке условий труда несовершеннолетних.

В соответствии со ст. 2 Конвенции № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» минимальный возраст не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, «во всяком случае, не должен быть ниже 15 лет»¹. Статья 3 данной Конвенции устанавливает минимальный возраст работника в 18 лет в случае, когда работа по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности подростка. Вместе с тем ст. 7 этой Конвенции содержит оговорку, позволяющую национальным законодательствам допускать прием на работу по найму детей в возрасте от 13 до 15 лет для легкой работы, которая не наносит вред здоровью и развитию и не сказывается отрицательно на их обучении.

Согласно Конституции Российской Федерации детство, права ребенка охраняются и защищаются государством (ст. ст. 2, 38).

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет предусмотрены ТК РФ (гл. 42), иными федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями.

В соответствии с п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для них государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости путем²: разработки и реализации целевых программ содействия занятости; создания дополнительных рабочих мест; установления минимальной квоты для приема на работу; организации обучения по специальным программам и др.

¹ Конвенция № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу» (Заключена в г. Женеве 26.06.1973) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1703 - 1710.

² Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 29.12.2015) О занятости населения в Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915

Работникам моложе 18 лет предоставляются льготы при совмещении работы с обучением, проведении ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотировании рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора (контракта) и другие льготы, установленные законодательством РФ (п. 2 ст. 11 Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»)¹.

Квотирование рабочих мест – выделение рабочих мест для трудоустройства несовершеннолетних граждан в соответствии с установленной квотой. Квота – минимальное количество рабочих мест для определенных категорий граждан, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации. Квота устанавливается, как правило, в процентном отношении к общему числу работников организации.

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ). При соблюдении определенных условий трудовое законодательство не запрещает заключать трудовые договоры с работниками моложе 16 лет².

Кроме того, трудовые договоры имеют право заключить с лицом, достигшим 15-летнего возраста для выполнения легкой работы, при условии, если подростки уже получили общее образование или продолжают обучение в иной, чем очная форма. Возможность отчисления из образовательной организации предусмотрена пунктом 6 статьи 66 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации». Однако для этого требуется согласие родителей (законных представителей), комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, а также органа местного самоуправления, осуществляющего руководство в сфере образования. Комиссия по делам несовершеннолетних и

¹ Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3802.

² Межуева Т. Трудовые отношения с несовершеннолетними // Кадровый вопрос. 2015. № 12. С. 9.

защита их прав совместно с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, который оставил вторичную организацию для получения базового общего образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, не позднее чем через месяц. Принятие мер по дальнейшему обучению несовершеннолетних по одной из образовательных программ основного общего образования в той или иной форме обучения также является условием согласия на трудоустройство.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). Ограничение для работы четырнадцатилетних заключается в следующем – трудовой договор с ними может быть заключен только для выполнения легкого труда в свободное от учебы время, чтобы не нарушать учебный процесс.

Трудовым кодексом РФ предусмотрена возможность заключения трудового договора и с лицами моложе 14 лет (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). Этим правом наделены кинематографические, театральные и концертные организации, цирки. Согласно законодательству разрешается привлекать несовершеннолетних в указанные организации для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Обязательными условиями для заключения такого договора являются согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. 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.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора с лицом, не достигшим соответствующего возраста

При заключении трудового договора с несовершеннолетними в возрасте от 16 до 18 лет требуются следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка (за исключением допусков к работе в первый раз, утраты, ущерба, трудового стажа);
- страховой сертификат государственного пенсионного страхования (кроме случаев, когда он впервые вступает в силу, и документ утерян);
- документ, подтверждающий образование, квалификацию или наличие специальных знаний (при подаче заявления на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- документы военного учета лиц, подлежащих военной службе (свидетельство о регистрации);
- медицинская справка или книжка. Этот документ выдается несовершеннолетним после прохождения предварительного обязательного медицинского освидетельствования при подаче заявления на работу. Согласно части 2 статьи 266 Трудового кодекса, медицинское освидетельствование для несовершеннолетних является обязательным и должно проводиться за счет работодателя.

Обязательным условием трудового договора с лицами моложе 18 лет является его предварительное медицинское освидетельствование (ст. 69, 266 ТК РФ). В будущем несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медицинскому освидетельствованию (инспекции) до достижения им возраста 18 лет (статья 266 ТК РФ). Медицинские осмотры (обследования) проводятся за счет работодателя. Правда, исследователи давно поднимали этот спорный вопрос – если человек только устраивается на работу и уже должен представить справку – получить ее за счет работодателя никак не получится.

Целью медицинского осмотра является определение возможностей подростка выполнять работу без нарушения процессов роста и развития, ухудшения состояния здоровья, а также для определения соответствия

функциональных возможностей требованиям, предъявляемым к профессиям по определенным видам деятельности.

Подростки, не прошедшие медицинский осмотр и не имеющие медицинского заключения, к работе не допускаются. Трудовые отношения с несовершеннолетними оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны ознакомиться под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ)¹.

Согласно ч. 4 ст. 70 ТК РФ лицам в возрасте до 18 лет не устанавливается испытание при приеме на работу. Следовательно, трудовой договор с ними не может содержать такого условия. Если же данное условие включено в трудовой договор, оно не подлежит применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

При приеме на работу несовершеннолетних работодатель обязан создать для них условия труда, отвечающие требованиям СанПиН 2.4.6.2553-09 (утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 № 58)².

В соответствии со ст. 92 ТК РФ несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантируется сокращение рабочего дня. Под сокращенным рабочим временем понимается сокращение рабочего времени по сравнению с нормальным рабочим временем в результате вредных и (или) опасных условий труда и других характеристик занятости, а также в связи с

¹ Крылова Э.Ю. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником // Судья. 2015. № 7. С. 44.

² Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 № 58 «Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553-09» (вместе с «СанПиН 2.4.6.2553-09. Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы») // Российская газета. № 217. 18.11.2009.

необходимостью специальной охраны труда отдельных категорий работников. Несовершеннолетние относятся как раз к этой категории.

Нормальное рабочее время составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). В соответствии со ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенное рабочее время:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте до 16 лет, которые продолжают обучение в учебном заведении и работают в свободное время, не более 12 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет, продолжающих обучение в учебном заведении и работающих в свободное время, – не более 17,5 часов в неделю.

Для несовершеннолетних продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии со ст. 94 ТК РФ не может превышать:

- для работников от 15 до 16 лет – 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для учащихся образовательных организаций среднего профессионального образования, совмещающих учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа;
- для указанной категории студентов, совмещающих учебу с работой, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа.

Для подростков, связанных с творческими работами в средствах массовой информации, кинематографическими, телевизионными и видеосеквеническими командами, театрами, театральными и концертными организациями, цирками, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонатами) произведений, или профессиональными спортсменами, работа (смена) может быть установлена коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает ряд гарантий для несовершеннолетних работников в применении их труда. Так, в ст. 265 ТК

РФ перечислены работы, запрещающие трудоустройство лиц моложе 18 лет. К ним относятся:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы. Такие работы, указанные в Перечне тяжелых работ и работающие с вредными или опасными условиями труда, при которых запрещается нанимать лиц моложе восемнадцати лет;

- работа может нанести вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (азартные игры, работа в ночных кабаре и клубах, производство, транспортировка и продажа алкоголя, табака, наркотических и других токсичных наркотиков).

- перенос и перемещение грузов, превышающих установленные пределы. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц в возрасте до 18 лет при подъеме и перемещении тяжелых предметов вручную. Подъем и перемещение тяжелых предметов в рамках этих правил разрешены, если они непосредственно связаны с выполнением регулярной профессиональной работы.

Перечень таких работ подлежит утверждению в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом заключения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Занятость лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Список, запрещена во всех организациях, независимо от экономических секторов и юридической формы и формы собственности.

Кроме того, лица, не достигшие 18-летнего возраста, не могут быть привлечены к труду вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ); в религиозных учреждениях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

На работах, связанных с загрязнением, несовершеннолетним работникам выдаются бесплатно средства защиты, которые прошли обязательную сертификацию или декларацию соответствия специальной одежде, специальной обуви и другому индивидуальному защитному снаряжению, а также

стиральные и (или) нейтрализующие средства в соответствии с Установленных в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными стандартами обеспечивать своевременную выдачу спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

По общему правилу, право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска на первый год работы возникает у работника после шести месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ). Однако несовершеннолетние работники этого правила не применяются. Их на основании заявлений об оплачиваемом отпуске необходимо предоставить до истечения шести месяцев непрерывной работы. Обращаем внимание, что формулировка положений ст. 122 ТК РФ не звучит «может быть предоставлена», а более явно – «должна быть предоставлена».

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время, продолжительность отпуска составляет 31 календарный день.

В отношении работников моложе 18 лет не допускается: перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год (ст. 124 ТК РФ), а также замена его денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Нормы выработки для работников моложе 18 лет основаны на общих стандартах, пропорционально установленных для этих работников, сокращенное рабочее время (ч. 1 ст. 270 ТК РФ). Для работников моложе 18 лет, прибывающих на работу после окончания средних учебных заведений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также обученных на производстве, могут быть сокращены производственные квоты (ч. 2 ст. 270 ТК РФ). Порядок оплаты труда работников в возрасте до 18 лет при сокращении продолжительности ежедневной работы зависит от вида оплаты. При выплате заработной платы эти сотрудники устанавливаются пропорционально времени работы. Работодатель может за счет собственных

средств выплачивать вознаграждение несовершеннолетним работникам также как и соответствующие категории работников при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

Лицам моложе 18 лет запрещают перевозку и перевозку грузов, превышающих установленные пределы (ч. 2 ст. 265 ТК РФ). Такие правила подлежат утверждению в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом заключения Российской трехсторонней комиссии (ч. 3 ст. 265 ТК РФ).

На практике спорным до сих пор остается вопрос о материальной ответственности несовершеннолетних работников. Некоторые юристы даже склонны полагать, что с работниками, не достигшими возраста восемнадцати лет, на общих основаниях могут заключаться договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности.

Согласно ст. 241 ТК РФ за причиненный работодателю ущерб несовершеннолетний работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, как и обычный работник. Следовательно, работник обязан возместить сумму, которая не превышает его среднюю заработную плату за месяц, независимо от размера причиненного ущерба.

По общему правилу письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими 18 лет (ст. 244 ТК РФ). Соответственно, несовершеннолетние работники не могут быть привлечены к полной материальной ответственности за причиненный ими ущерб. Исключение составляют случаи, предусмотренные ч. 3 ст. 242 ТК РФ, когда вред причинен: умышленно; в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в результате совершения преступления или административного проступка.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной

инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Это правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей¹.

Некоторые категории работников, уволенных из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением штатов или численностью работников, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное образование с дальнейшим трудоустройством в той или иной организации. К ним относятся работники – сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей (раздел 6 ст. 9 Федерального закона «О дополнительных гарантиях социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

Отсутствие согласия со стороны Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних может быть основанием для извлечения несовершеннолетних на работе с уплатой ему времени вынужденного бездействия и привлечения виновных к административной и финансовой ответственности.

Предположим, что эти органы отказались дать согласие на увольнение работника. Однако по итогам ежегодного медицинского осмотра он не может выполнять работу в соответствии с заключенным трудовым договором. В таких случаях отказ в расторжении трудового договора с несовершеннолетним может быть обжалован в суде.

Если несовершеннолетний сотрудник является членом Союза, за его увольнение по ст. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ необходимо мотивированное

¹ Серебрякова А.А. Правовое регулирование и практика применения законодательства о возмещении вреда несовершеннолетними от 14 до 18 лет // Российский судья. 2015. № 5. С. 21 - 23.

мнение выборного органа профсоюза, полученного в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым подросток должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель выдает несовершеннолетнему работнику трудовую книжку и производит с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

Трудовой договор с несовершеннолетними может быть расторгнут по требованию их законных представителей, а также органа опеки и попечительства.

При наличии оснований полагать, что увольнение является незаконным, работник вправе обратиться в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет вправе лично защищать в суде свои права и законные интересы. Суд вправе привлечь к участию в деле их законных представителей в соответствии с ч. 4 ст. 37 ГПК РФ.

Таким образом, предусмотренные законодателем ограничения в соответствии с ч. 3 ст. 3 ТК РФ не являются дискриминационными. Регулирование законодателем труда работников, не достигших 18 лет, направлено на осуществление государственной политики в сфере труда и обусловлено заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

1.3. Способы защиты трудовых прав несовершеннолетних работников

Общеизвестно, что зачастую работодатели используют работу несовершеннолетних, нарушая тем самым их конституционные права. В российской правовой науке активно обсуждается злободневная проблема незаконной эксплуатации несовершеннолетних в таких сферах, как обеспечение интимных услуг, детская порнография, а также других преступных намерений, нарушающих, тем самым, психическое и физическое здоровье несовершеннолетних.

Согласно статье 353 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют органы прокуратуры.

Кроме того, осуществляют контроль за соблюдением организацией режима и условий работы, установленных для несовершеннолетних, районные (городские) комиссии по делам несовершеннолетних.

Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут руководители и иные должностные лица организаций в случаях и порядке, которые установлены федеральными законами (ст.362 ТК РФ). В этой связи именно на работодателя возлагается обязанность по соблюдению порядка и правильному оформлению приема несовершеннолетнего работника на работу и его увольнения с работы, созданию необходимых условий и режима труда,

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, соблюдению иных прав и гарантий, предусмотренных для данной категории работников.

На практике не исключены ситуации, когда интересы несовершеннолетних работников, добросовестно исполнявших свои трудовые обязанности, могут пострадать по вине работодателей, проигнорировавших требования ТК РФ в части порядка трудоустройства несовершеннолетних.

В таком случае трудовой договор с работником подлежит прекращению в связи с нарушением правил его заключения, исключающем возможность продолжения работы, и работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка. Более того, суд не исключает и саму возможность продолжения такого трудового договора. Правда, применительно только к тем случаям, когда обстоятельства, препятствовавшие заключению трудового договора, были устранены (получено разрешения органов опеки и родителей, наступление необходимого возраста и так далее)¹.

В целях сохранения здоровья несовершеннолетних работников и обеспечения возможности получения ими образования трудовым законодательством установлен ряд ограничений на выполнение лицами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, определенных видов работ.

С другой стороны, во время участия спортсмена, не достигшего возраста восемнадцати лет, в спортивных мероприятиях превышение им предельных норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную допускается, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Другая группа гарантий – особенности заключения трудовых договоров с младшими, установленными законодательством. В частности, люди моложе

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4, апрель.

восемнадцать лет не могут быть проверены на работе. Если такие рабочие были все еще проверены, то завершение трудового договора с ними согласно результатам испытаний не позволено.

Разрешение Пленума подчеркивает, что суды в решении трудовых споров должны проистечь из того, что для младших, законы о труде устанавливают различные типы рабочего времени.

Пропорционально сокращенное рабочее время, эти рабочие, на основе общих норм производства, устанавливает рабочие ставки и выплачивает заработную плату. Работодатель имеет право, за счет его собственных средств, сделать дополнительные сборы к уровню вознаграждения сотрудников соответствующих категорий с полной продолжительностью ежедневной работы.

Много судов интерпретируют эту усеченную норму, расширяя его только до 16 лет. Между тем Вооруженные силы РФ не соглашаются с этим положением, и указывает, что для рабочих моложе восемнадцать, кто входит в рабочее место после получения общего образования или вторичного профессионально-технического образования, а также тех, кто передал профессиональное обучение на работе, Пониженных темпах производства и доплат к заработной плате.

К сожалению, многие гарантии, установленные законодательством для несовершеннолетних в трудовых отношениях, не соблюдаются работодателями. Таким образом, согласно государственной Трудовой Инспекции, нарушения законов о труде относительно несовершеннолетних широко распространено.

В соответствии с п. 2 ст. 32 Конвенции о правах ребенка, участвующие государства «предусматривают соответствующие штрафы или другие санкции, чтобы гарантировать эффективное осуществление этой статьи». В то же время трудно не согласиться с точкой зрения Л.В. Щур-Трухановичем, что государство обращает недостаточное внимание на ответственность за нарушение прав детей. Ответственность за нарушение трудовых прав детей

отрегулирована общей ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ).

Несмотря на то, что размер штрафов немного увеличен, нельзя сказать, что это представляет большую угрозу работодателю. Точка зрения автора, что ответственность за нарушение трудовых прав детей должна быть ассигнована специальному составу или в КоАП РФ или в других действиях, кажется, правильна.

Некоторые шаги в этом направлении сделаны государственными органами субъектов Российской Федерации. Они включают в их законы и положения кодексов об административных правонарушениях, которые предусматривают ответственность несоблюдение заказов и подчинение юных комиссий, и явно уполномочивают компетентные органы организовывать контроль, экспертизу и проверку условий задержания, образования, обучения и занятости детей в Организациях независимо от организационных и правовых форм и форм собственности.

Чтобы предотвратить негативные явления среди несовершеннолетних правонарушителей и в соответствии с законодательством, региональные государственные учреждения, центры занятости Челябинской области организуют временную занятость несовершеннолетних граждан в возрасте 14 - 18 лет в их свободное время.

Государственной программой Челябинской области «Содействие занятости населения Челябинской области на 2015 – 2017 годы» в 2015 г. с начала года было предусмотрено финансирование (6234,0 тыс. рублей) мероприятий по временному трудоустройству 13200 несовершеннолетних граждан в возрасте 14-18 лет¹.

¹ Постановление Правительства Челябинской области от 19.11.2014 № 596-П О государственной программе Челябинской области «Содействие занятости населения Челябинской области на 2015 - 2017 годы» (вместе с Государственной программой Челябинской области «Содействие занятости населения Челябинской области на 2015 - 2017 годы») // Южноуральская панорама. № 200. 16.12.2014 (спецвыпуск № 59).

В целях исполнения трудового законодательства, Закона РФ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» Центрами занятости населения проводится превентивная информационно-консультативная работа с родителями и подростками, работодателями, социальными партнерами. При приеме вакансий от работодателей работником центра занятости населения уточняются условия труда, заработная плата, наличие социального пакета и др. По возможности проводятся визиты на предприятия, проверяются условия труда, указанные работодателем.

В приоритетах службы занятости – организация круглогодичной занятости несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении (состоящие на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних отделов внутренних дел (ПДН ОВД), воспитанники детских домов, дети из малоимущих семей). Главным управлением проводится ежеквартальный мониторинг содействия трудоустройству несовершеннолетних. На 16.09.2015 г. центрами занятости населения временно трудоустроено 13523 человека, в том числе 13201 – учащиеся общеобразовательных учреждений, 311 – студенты образовательных организаций среднего профобразования, 424 – детей-сирот, 13 – детей-инвалидов¹.

Перечень основных видов работ, к которым привлекают несовершеннолетних, достаточно традиционен. Это подсобные работы, работы по уборке производственных и служебных помещений; озеленение территории городов, парков, скверов, благоустройство населенных пунктов и пришкольных территорий, обрезка кустарников, посадка, поливка, прополка клумб а также архивные вспомогательные работы, обслуживание библиотечной сферы, оказание помощи при формировании архивных документов, реставрация книг, распространение рекламы; оказание помощи больным в медицинских

¹ <http://www.chelzan.ru/> – Центр занятости населения.

учреждениях в качестве санитаров, социальная помощь ветеранам ВОВ, инвалидам, пенсионерам. Несовершеннолетние граждане работают дворниками, почтальонами, продавцами-консультантами, курьерами, секретарями, библиотекарями, помощниками художников, официантами, санитарями, младшими воспитателями.

Государственный контроль и надзор в сфере труда особенно необходим именно для соблюдения прав несовершеннолетних работников. Некоторые ученые в сфере трудового права предлагают классификацию видов государственного контроля и наблюдения, в зависимости того, какая правительственная организация развивает контроль и контролирующую функцию и делят его на предварительный, предупредительный, текущий и последующий. Непосредственно относительно вопроса форм государственного контроля и наблюдения над соблюдением трудовых прав, следует отметить, что формы делился на типы в зависимости от того, кто будет выполнять контролирующие функции. Высшим органом, реализующим государственное наблюдение над точным и однородным применением норм трудового права, является Прокуратура РФ.

В настоящее время в российском обществе наблюдается тенденция стремления подростков с ранних лет самостоятельно зарабатывать деньги. Несовершеннолетние, как субъекты трудовых отношений, принадлежат к наиболее уязвимым группам общества. Таким образом, защита и защита детей должны стать главной задачей органов Прокуратуры Российской Федерации. На наш взгляд, в современной российской правоохранительной практике механизм защиты несовершеннолетних от незаконной эксплуатации в сфере трудовых отношений не развит. В целях повышения эффективности прокурорского надзора за исполнением законов о несовершеннолетних и молодежи, Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 26 ноября 2007 г. № 188 «Об организации прокурорского надзора за исполнением

законов о несовершеннолетних и молодежи»¹. Однако здесь мало упоминается о защите трудовых прав несовершеннолетних. Фактически, в сфере защиты трудовых прав несовершеннолетних и противодействия их экономической эксплуатации прокурорский надзор сводится к указанию: «решающим является предотвращение всех форм экономической эксплуатации несовершеннолетних». В соответствии со ст. 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан. Однако в судебной правоохранительной практике есть случаи, когда суды отказывают прокурору в принятии заявления в защиту несовершеннолетнего в порядке ст. 45 ГПК РФ. Они оправдывают это тем, что только их законные представители могут обращаться к несовершеннолетним, поэтому суды не признают несовершеннолетних участниками гражданских процессуальных правоотношений, поскольку они не в полной мере обладают гражданско-процессуальной дееспособностью.

Ст. 265 ТК РФ запрещает трудоустройство лиц моложе 18 лет на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные работы и на работу, которая может нанести вред их здоровью и нравственному развитию. В перечень таких работ входят: азартные игры, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля алкогольными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами. В этой связи, например, может быть целесообразным обратить внимание на соблюдение трудовых прав несовершеннолетних, а также на их защиту от трудовой эксплуатации во время инспекций на местах на предприятиях и в учреждениях, особенно в сфере деятельности, где чаще всего используется работа несовершеннолетних (система обслуживания, питание, строительство и т. д.). Кроме того, в рамках надзора за соблюдением трудовых прав

¹ Приказ Генпрокуратуры РФ от 26.11.2007 № 188 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов о несовершеннолетних и молодежи» // Законность. 2008. № 2.

несовершеннолетних и их защиты от экономической эксплуатации целесообразно наладить сотрудничество с другими правоохранительными органами в целях выявления и предотвращения таких фактов.

Следует отметить, что в сфере защиты трудовых прав несовершеннолетних актуальным является вопрос занятости. В рамках круглого стола на тему «Актуальные проблемы несовершеннолетнего права и прокурорского надзора за несовершеннолетними», состоявшегося 23 июня 2008 года в Академии Генеральной прокуратуры, было указано, что в процессе Прокурорский надзор, прокуроры устанавливают, что неполное трудоустройство за отсутствие работы. Особую озабоченность вызывает категория социально незащищенных детей, а также несовершеннолетних, освобожденных из образовательной колонии, выпущенных из специальных закрытых учебных заведений. Такие несовершеннолетние должны работать на обязательной основе, создавать рабочие места и обеспечивать квоты на рабочие места¹.

Следующей формой государственного контроля и надзора является деятельность Федеральной инспекции труда. Осуществление трудовых прав и свобод человека осуществляется Федеральной инспекцией труда путем выполнения определенных задач и выполнения функций, установленных ст. 356 ТК РФ. Эти полномочия включают осуществление надзорной деятельности посредством проведения инспекций, выдачу обязательных инструкций по устранению нарушений, подготовку протоколов; Анализ обстоятельств и причин, принятие мер по восстановлению нарушенных трудовых прав граждан; Рассмотрение дел об административных правонарушениях; Разработка выводов по проектам нормативных документов; Рассмотрение заявлений работников о нарушениях их трудовых прав, информации и консультаций с

¹ Актуальные проблемы ювенального права и прокурорского надзора по делам несовершеннолетних: материалы «круглого стола» / отв. ред. О.В. Пристанская; Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации. М., 2010. 104 с.

работодателями и др. На основании ст. 356-357 ТК РФ сотрудники Т Государственной инспекции труда могут не только выявлять нарушения трудового законодательства, но и принимать меры по их устранению. В частности, государственный инспектор труда может представить работодателю и его представителю обязательные инструкции по восстановлению трудовых прав работников, которые являются правоохранительными органами. В соответствии со ст. 359 ТК РФ, деятельность государственных инспекторов труда по соблюдению норм трудового права носит самостоятельный характер. В результате деятельность государственной инспекции труда, формализованная правоприменительным актом об устранении нарушений норм трудового права, также должна быть признана одной из форм государственного надзора и контроля.

Таким образом, сегодня достаточно государственных органов, гарантирующих и защищающих трудовые права несовершеннолетних работников. Однако это не снимает важности формирования правовой культуры самих подростков, которые стремятся работать.

Глава 2. Методические рекомендации по изучению темы «Трудовые отношения с несовершеннолетними работниками» в школе

2.1. Интерактивные формы и методы при изучении трудового права в системе среднего образования

В соответствии с Федеральными образовательными стандартами (ФГОс), внедрение образовательного процесса должно включать поведение учебных занятий в интерактивных и активных формах.

Современная педагогическая наука рассматривает содержание образования по-новому. В образовательной практике информационные технологии продолжают преобладать, в то время как объективные потребности общества делают проблему широко распространенного введения и лично ориентированных технологий развития релевантной. Модернизация российского образования нацелена не только на изменение содержания предметов, изученных, но также и при изменении подходов к обучающим методам, расширении арсенала методических методов, увеличение деятельности студентов в ходе урока, приближение тем к реальной жизни, исследование ситуаций и ища решения самых острых социальных проблем. Исследования, проводимые учеными в школах, показывают, что господство репродуктивных подходов создает равнодушное отношение к изучению среди половины студентов, в то время как у одной трети есть отрицательное отношение. Именно поэтому в относящемся к гражданскому праву образовании важно, чтобы студент не был пассивным объектом влияния, но он мог независимо найти необходимую информацию, обменяться мнениями о конкретной теме с его пэрами, участвовать в обсуждении, найти аргументы, выполнить различные роли¹.

¹ Мухина С.А., Соловьева А.А. Нетрадиционные педагогические технологии в обучении. Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2004. С.123.

Многие методические инновации связаны сегодня с применением интерактивных методов обучения. Слово «интерактив» образовано от слова «interact» (англ.), где «inter» взаимный, «act» – действовать. «Интерактивность» означает способность взаимодействовать или быть в способе диалога. Следовательно, интерактивное изучение – в первую очередь, интерактивное изучение. Диалог возможен с традиционными обучающими методами, но только на линиях «учитель-студент» или «группа учителя студентов (аудитория)». С интерактивным изучением диалог также основан на линиях на «ученике-студенте» (работа в парах), «студенческая группа студентов» (работа в группах), «студенческая аудитория» или «группа аудитории студентов» (представление работы в группах) «Студент являются компьютером», и так далее.

Интерактивное изучение – специальная форма организации познавательной деятельности, когда процесс обучения продолжается таким способом, которым практически все студенты вовлечены в процесс познания, у них есть возможность понять и размышлять над тем, что они знают и думают. Совместное мероприятие студентов в процессе познания, освоение учебного материала означает, что каждый вносит его отдельный вклад, есть обмен знанием, идеями, способами деятельности. Это происходит в атмосфере благосклонности и взаимной поддержки, которая позволяет студентам не только получать новое знание, но также и развивать их коммуникативные навыки: способность слушать мнения других, взвесить и оценить различные точки зрения, участвуйте в обсуждениях и разработайте совместное решение. Значительные и возможности получения образования для интерактивных форм работы. Они способствуют учреждению эмоциональных контактов между студентами, приучают к работе в команде, уменьшают нервный груз

школьников, помогая испытать чувство защищенности, взаимопонимание и самоуспех¹.

С использованием интерактивных обучающих методов проводится совместное мероприятие учеников и учителей. Совместное мероприятие означает, что каждый вносит его собственный отдельный вклад, во время которого обменены знание и идеи.

В настоящее время есть огромное количество интерактивных обучающих методов. Выделим основные. «Мозговая атака» – поведение группового обсуждения проблемы. Изучая тему «Совершение преступлений среди несовершеннолетних», студенты могут поместить проблему, которая подходит на это: «Какие меры должны быть приняты, чтобы бороться с преступлениями среди подростков». Проблема решена в группах. Дети после обсуждения приходят к определенным заключениям. Ребенку с молодого возраста нужно преподавать хорошему и плохому, его права и обязанности.

Другая форма обучения, которое может развивать умение логически, возможно защитите его точку зрения, обсуждение. Обсуждение – разговор, организованный помощником, когда у участников есть различные точки зрения на проблеме. Например, «Заключение трудового договора с несовершеннолетним с возраста 14 лет – за или против». Обучающиеся приходят к различным заключениям, каждый доказывает его положение. В результате этой работы все принимают участие в обсуждении, что позволяет через это или ту точку зрения выразить каждому свое мнение. Нужно отметить, что элемент обсуждения должен быть включен на всех этапах урока, потому что искусство обсуждения, защищая точку зрения, на основе нашего собственного опыта, все еще слабо развито среди учащихся СПО².

¹ Мясоед, Т. А. Интерактивные технологии обучения: Спец. семинар для учителей. М.: Академия, 2004. С. 15.

² Суворова Н. Интерактивное обучение: Новые подходы. М., 2005. С. 23.

Следующий интерактивный метод - игра. Ситуации с игрой используются на различных этапах урока. Они принимают активную креативность студентов. Игры помогают не только в достижении образовательных целей, но также и в установлении хороших отношений в классе. Игра обеспечивает возможность поместить ребенка в ситуацию успеха, и это – мощное средство стимулирования изучения действий, развития познавательной деятельности. Во время игры иногда есть перераспределение лидерства в классе. В форме игры Вы можете держать «Трудовой спор с участием несовершеннолетних», разделить в группы, выберите лидеров и говорите с работодателями.

На законных уроках на стадии отражения, обобщения, может быть применен метод «Сиквейн». Сиквейн – стихотворение, которое состоит из пяти линий, написанных согласно определенным правилам. Например, сиквейн в исследовании темы «Мир, Порядок, Закон» о подчиненной «Юриспруденции»:

Закон.

Суровый, справедливый.

Предупреждает, защищает, наказывает.

Условие существования правового государства.

Необходимость.

В данный момент мы считаем самым удобным использовать возможности мультимедийных технологий в форме представлений. Как одна из форм образования, которые стимулируют студентов к творческой деятельности, они приглашены создать собственные презентации. Здесь, у каждого учащегося есть возможность независимо выбрать форму представления материала и дизайна слайдов. Так, например, после изучения темы «Ответственность несовершеннолетних» в 10-м классе. Студенты в форме теста сообщают о своем мнении по данному вопросу.

Использование программ обучения и электронных энциклопедий, чтобы расширить перспективу студентов, получите дополнительный материал, который идет вне учебника, может иметь большую пользу. Разнообразие

иллюстративного материала, мультимедийные и интерактивные модели поднимают процесс обучения до качественно нового уровня. Психологический фактор также важен здесь: намного более интересно для современного ребенка чувствовать информацию в этой форме, вместо того, чтобы использовать устаревшие диаграммы и таблицы. Используя компьютер на уроке, эффективность освоения с материалом значительно улучшена.

Использование интерактивных обучающих методов в обучающем законе значительно улучшит эффективность уроков, позволит детям решать трудные проблемы независимо, оставляя обычную роль наблюдателя, создаст потенциально более высокую возможность передачи знаний и опыта от ситуации с изучением до реальной.

Как упомянуто выше, главная идея предложенный подход должен предоставить ученику самые широкие возможности учиться. Такое обучение позволяет Вам оптимально приспособливаться к действительности во всем ее разнообразии и целостности и обращаться в компетенциях ключа практики во множестве социальных ситуаций. Внедрение подхода компетентности поднимает серьезные требования до методики преподавания, которая должна быть преобразована от «обучения сделать что-то» в «помощь учиться делать что-то». В основе предложенной методологии учиться посредством деятельности. По-моему, необходимо использовать этот подход в обучении предметов общего образования, что не было бы никакого промежутка между теорией и практикой, то есть, учителя должны учиться доверять ученикам и позволять им учиться их собственными методами и ошибками. Организовывая образовательный процесс, необходимо гарантировать интеграцию теории и практики. Способность «изучить, как учиться», означает формирование навыков учиться во множестве ситуаций и использования различных стилей изучения. Другими словами, студенты должны учиться понимать, как они изучили что-то и как усилить их собственное изучение.

Давайте назовем основные методы обучения:

1. Целый образовательный процесс должен быть сосредоточен на достижении целей, выраженных в форме компетенций, развития, которое является результатом обучения.

2. Формирование так называемой «области доверия» между учениками и стажерами.

3. Ученики должны сознательно взять на себя ответственность за свое собственное изучение, которое достигнуто, создав среду обучения, которая формирует эту ответственность. Для этого студенты должны быть в состоянии активно взаимодействовать.

4. Ученикам нужно дать возможность изучить, как искать, обработать и использовать информацию. Необходимо оставить практику «перевода знаний».

5. Стажеры должны быть в состоянии практиковать свои знания, с которыми справляются, в как можно большем количестве реальных и подражательных контекстов.

6. Стажерам нужно дать возможность развивать компетентность, которую называют, «изучают, как учиться», то есть, быть ответственным за их собственное обучение.

7. Индивидуализация обучения: предоставление каждому студенту возможности справиться с компетенциями в отдельном темпе.

Все вышеупомянутое – методическое, дидактическое, педагогическое и стоимостный базис, на котором процесс обучения базируется, на основе подхода компетентности. Планируя организацию процесса обучения и методов, Вы должны всегда помнить, что мы помним: 20% того, что услышали; 40% замеченного; 60% того, что заметили и услышали; 80% того, что мы видели, услышали и сделали нами.

Эффективная организация образовательного процесса должна быть основана на потребностях студентов принимая во внимание их уровень подготовки¹.

Важно обратить внимание на этику учителя, который включает следующие моменты: учитель должен облегчить личный вклад студентов и свободный обмен взглядами при подготовке к интерактивному изучению; предоставить дружественную атмосферу студентам и показать положительный и стимулирующий ответ; облегчить подготовку классов, но не должен изобретать аргументы в обсуждениях; учитель должен подчеркнуть образовательное, а не конкурентоспособное, цели студентов; Гарантируйте отношения между собой и студентами, они должны быть основаны на взаимном доверии.

Учитель должен вызвать интерес, затрагивающий проблемы, которые являются значительными для обучающихся; стимулировать исследовательскую работу; подготовить заранее проблемы, которые могли быть помещены на стол во время сессии, чтобы не позволить обсуждениям выйти, обсудить. От преподавателя зависит широкое участие в разговоре как можно большего количества студентов. Студенты должны быть заинтересованы в результате в том числе и путем своевременной организации их критической оценки знаний.

Важно быть в состоянии проанализировать и оценить поведение деятельности, суммировать результаты, результаты. Чтобы сделать это, мы должны сравнить цель, сформулированную в начале встречи с полученными результатами, сделать выводы, принять решения, оценить результаты, определить их уверенные и отрицательные стороны. Следует помочь участникам урока прийти к согласованному мнению, которое может быть достигнуто, внимательно слушая различные интерпретации, ища общие тенденции для принятия решения.

¹ Белый В.И. О современных тенденциях в распространении методов проектного обучения // Школьные технологии. 2010. № 2. С. 121.

Необходимо быть в состоянии принять решение группы вместе с участниками. В то же время необходимо подчеркнуть важность различных положений и подходов.

Таким образом, работа современного педагога по изучению права в системе среднего профессионального образования должна строиться на использовании интерактивных технологий в образовательном процессе.

2.2. Методические разработки уроков по трудовым правам несовершеннолетних

Практическая реализация знаний о формах и методах преподавания темы «Трудовые права несовершеннолетних» возможна при анализе разработок уроков для школы. Приведем примеры разработки двух уроков¹.

Тема 1. «Труд – право или обязанность? Трудовые права несовершеннолетних».

Тип урока: изучения новой темы.

Цели:

- четко определить понятие труда, познакомить учащихся с нормами международной и российской законодательной базы в области трудового права.
- содействовать развитию учебных умений учащихся (анализ документа, соотнесение ситуации с правовой нормой, работа в группе, выступление с сообщением), способствовать проявлению и развитию индивидуальности, раскрытию личностного потенциала учащегося, его способностей, воспитанию законопослушного, умеющего отстаивать свои права гражданина,
- Определить место и роль профсоюза в работе трудовых коллективов.
- Регулирование трудовых отношений (в том числе, с несовершеннолетними).

Задачи:

- Раскрыть роль профсоюза в защите экономико-социальных и трудовых прав работников (в том числе, несовершеннолетних).
- Раскрыть функции и возможности профсоюза.
- Определить основные права несовершеннолетнего работника, льготы и гарантии, предоставляемые ему в трудовых коллективах.

¹ С использованием учебника: Никитин А.Ф. Право. 10-11 кл.: учебник для общеобразов. учреждений. М.: Просвещение, 2011. 352 с.

- Показать работу первичной профсоюзной организации на примере МАОУ «СОШ» №___

Ключевые понятия: рынок труда, профессиональные союзы (профсоюзы), социальное партнерство, защита трудовых прав работников, гарантия работникам, коллективный договор, охрана труда, независимость профсоюзов, профсоюзное движение

Оборудование: компьютер и проектор, слайд-презентация по теме урока, раздаточный материал для групповой и индивидуальной работы с документами.

Ход урока.

I. Введение учеников в тему урока

Обсуждение с учащимися притчи:

«Однажды прохожий увидел, как по дороге несут тяжелые камни группа людей. Подошел он к одному и спросил:

– Что ты делаешь?

– Не видишь, занимаюсь тяжелой, никому не нужной работой.

С этим же вопросом путник обратился ко второму и получил ответ:

– Деньги зарабатываю.

А третий на этот же вопрос ответил:

– Строю Шартрский собор!»

Вопросы для беседы.

- О чем эта притча?
- Как вы ее понимаете?
- Какое отношение она имеет к сегодняшнему занятию?

II. Понятие о труде.

Объявление учащимся темы урока: «Труд – право или обязанность?»

– Что такое труд? Всякую ли деятельность можно назвать трудом?

– Копать и закапывать яму с утра и до вечера – это труд? Вспомните миф о Сизифе.

Составление учащимися в группах синквейна со словом «труд».

Порядок составления синквейна:

1 строка - «труд»,

2 строка - два прилагательных,

3 строка - три глагола,

4 строка - вывод, умозаключение в виде предложения.

Примерный синквейн.

Труд

Добровольный, оплачиваемый

Радует, удовлетворяет, обогащает.

Только свободный труд может обеспечить безбедное существование, способствовать самореализации личности, создавать уверенность в завтрашнем дне.

Учащиеся зачитывают составленные ими синквейны.

Риторический вопрос учителя:

– Так что же такое труд?

Учитель. Общественные отношения, возникающие в процессе труда граждан нашего государства призвано регулировать трудовое право России. Источниками трудового права являются правовые документы, в которых закреплены нормы трудового права РФ. Главный из них – Конституция РФ.

– А какой международный документ является эталоном для конституции любой страны мира в вопросе о правах человека?

– Что говорится в Конституции РФ о праве на труд? Труд – это право или обязанность?

Учитель. Отсутствует статья о тунеядстве.

В Конституции СССР труд был провозглашен в качестве права и обязанности гражданина. Конституция РФ труд как их обязанность не фиксирует.

– Правильно ли это на ваш взгляд?

– Как вы относитесь к труду? Как к свободному праву или унижительной обязанности?

– Как вы думаете, есть ли люди, для которых труд не только право, но и потребность?

– Чем труд является для каждого из вас?

Учитель. Выберите для себя и прокомментируйте то определение, которое кажется вам наиболее подходящим.

Выступления учащихся со своими комментариями.

III. Трудовые права несовершеннолетних

Учитель. Сегодняшняя экономическая ситуация в стране вынуждает многих старшеклассников совмещать обучение в школе и работу. Да и некоторые родители в воспитательных целях советуют подросткам найти для себя какую-нибудь подработку. Очень важно, чтобы молодые люди придя на работу в организацию любой формы собственности, знали и умели реализовать свои права.

Первое задание для малых групп. Рассмотреть предложенные ситуации и разыграть в ролях диалоги юриста-консультанта и несовершеннолетнего. При этом учитывайте памятку.

«Несовершеннолетние и законодательство о труде»

- Трудовая правоспособность, т.е. способность вступить в трудовые правоотношения возникает с 16 лет.

- Закон допускает принятие на работу с согласия родителей также и лиц, достигших 14 и 15 лет, но при соблюдении следующих условий: работа должна быть легкой и не причинять вреда здоровью, не должна мешать процессу обучения, не должна превышать 4 часов в день.

- При приеме на работу несовершеннолетним не устанавливается испытательный срок.

- Запрещается применение труда несовершеннолетних на вредном производстве, в ночное время.

- Несовершеннолетним запрещается торговля спиртными напитками табачными изделиями.
- Запрещается применение труда несовершеннолетних в игорном бизнесе, в ночных клубах.
- Запрещаются служебные командировки, сверхурочная работа в ночное время и выходные дни.
- Ежегодный отпуск равен 31 календарному дню и назначается в удобное для несовершеннолетнего время.
- Данные работники подлежат ежегодному медосмотру.
- Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.
- Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками допускается только с согласия соответствующей госинспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.
- При повременной оплате труда зарплата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, а при сдельной — по установленным расценкам.

Учащиеся делятся на группы по 4-5 человек, рассматривают предложенные им ситуации и по очереди разыгрывают их по ролям перед классом. Все учащиеся оценивают правильность рассмотрения своей ситуации каждой группой.

Ситуация 1. 15-летняя Маша устроилась работать в поликлинику санитаркой. Старшая сестра потребовала выйти на работу в воскресный день по производственной необходимости. Маша обратилась за консультацией.

Ситуация 2. Во время каникул 14-летний Николай решил устроиться на работу – расклеивать объявления. Родители Николая возражают. Они считают, что перед новым учебным годом сын должен как следует отдохнуть. Может ли Николай в этом случае быть принят на работу?

Ситуация 3. Константину 16 лет. Он хочет устроиться на работу в магазин ночным сторожем. Тогда днем он может учиться. Будет ли Константин принят на работу ночным сторожем?

Ситуация 4. 17-летняя Катя попросила предоставить ей отпуск в августе. Заведующий отделом отказал ей и пояснил, что в отделе составлен график отпусков. Все будут отдыхать по очереди. Катя может уйти в отпуск только в ноябре. Прав ли заведующий отделом?

Второе задание для малых групп. Найти нарушения трудовых прав Золушки, проанализировав предложенный текст:

«Пятнадцатилетнюю Золушку мачеха отправила на работу в Дом быта. Отец Золушки ничего не знал об этом, так как дочь не хотела его расстраивать.

При приеме на работу девочка устно обговорила условия своей работы с хозяйкой Дома быта и приступила к исполнению своих обязанностей с 6-00 до 21-00. В течение трех месяцев она должна была проявить себя, после чего хозяйка примет окончательное решение: оставить на работе или уволить.

Однажды хозяйка вызвала Золушку и сказала: «Скоро новогодний бал! Нужно привести в порядок новогодние костюмы для придворных, поэтому придется работать в выходные дни. Золушка проработала все выходные и даже оставалась ночью, чтобы выполнить задание хозяйки.

Золушка надеялась, что на повышенную зарплату за работу в выходные дни и ночные смены, она сможет купить себе вечернее платье и покорить принца. Но к ее удивлению зарплата оказалась той же, что и в прошлом месяце.

На балу Золушке так и не пришлось танцевать с принцем. Хозяйка по поручению короля Отправила ее работать крупье в придворный игорный клуб.

Золушка столько много времени трудилась, не покладая рук, что заслужила настоящий отпуск. Пришло лето. Хозяйка сама уехала отдыхать в тридесятое царство, а у Золушки как всегда было много работы, и в отпуск она не пошла. Лишь осенью хозяйка сжалась над девочкой и дала отдохнуть ей две недели.

Однажды, прогуливаясь в лесу, она пела свою детскую песню. Ее прекрасный голос услышал принц, охотившийся неподалеку. Он влюбился в нее с первого взгляда и предложил руку и сердце.

Счастливая Золушка приняла предложение, но работу не оставила. Только теперь никто не смел нарушать ее трудовые права.»

Каждая группа выполняет задание и сдает листок с найденными ошибками учителю. Учитель подводит итоги работы малых групп, оглашает победителя и зачитывает найденные ошибки. Учащиеся объясняют их.

IV. Профсоюзы. Их роль в современную эпоху

Учитель. Во всех, рассмотренных нами ситуациях, вам необходимо знание ваших прав для того, чтобы их отстаивать.

– Какие вам известны организации, возникшие специально для защиты прав трудящихся?

– Сколько лет существуют профсоюзы?

-Чем может помочь профсоюз?

- поможет отстаивать перед властными структурами свои права в борьбе за достойную жизнь!

- через коллективные договоры и соглашения поможет решить свои социально-экономические проблемы

- вовлечение в Профсоюз способствует формированию активной гражданской позиции.

-Что такое профсоюз?

Профсоюз – добровольное объединение наемных работников по защите социально-экономических и трудовых интересов, связанное общими производственными и профессиональными интересами.

Принципы его формирования:

а) добровольность вхождения;

б) независимость и неподотчетность власти;

в) равенства «гласности деятельности»;

г) коллегиальность в принятии решения.

Главная цель: обеспечение представительства социально-экономических и трудовых интересов и прав работников перед работодателем и органами власти.

Экономические интересы: уровень заработной платы, а затем, уровень пенсионного обеспечения.

Социальные интересы:

- Отсутствие безработицы
- Гарантия занятости
- Социальное страхование
- Обеспечение льгот.

Трудовые интересы:

- Условия труда – система оплаты труда, продолжительность рабочего времени, продолжительность отпуска, обеспечение безопасности труда
- Социальный пакет – дополнительные льготы и гарантии, в результате переговоров работодателей и профсоюзов
- Гарантия сохранения рабочего места, выполнения трудового законодательства.

– Как вы считаете, являются ли профсоюзы обязательным и действенным элементом гражданского общества?

- Достойный труд-залог успешного развития личности, общества и государства
 - Молодежь должна продуманно выбирать свой трудовой путь
 - Знание трудовых прав -защита от неправомерных действий
 - Там, где есть сильная профсоюзная организация, работник защищен
- V. Домашнее задание

Познакомиться со статьями Трудового кодекса РФ № 16, 21, 22, 56-71, 76, 80, 91-96, 99, 106-108, 115, 132, 136, 142, 153, 189, 191-193, 234-238.

Тема 2: «Трудовые права несовершеннолетних»

Форма урока: работа в группах (пять групп с начала урока).

Тип урока: изучение нового материала.

Цель и задачи урока:

Сформировать представление учащихся о трудовых отношениях, порядке приема на работу и регулировании труда несовершеннолетних.

1. знать, с какого возраста и при каких условиях несовершеннолетние могут начать самостоятельную трудовую деятельность;
2. иметь представление об особенностях правового регулирования труда несовершеннолетних в отличие от труда взрослых людей;
3. знать, какие гарантии предоставляет Трудовой кодекс работникам, совмещающим работу с обучением;
4. понимать важность знаний о трудовых правах несовершеннолетних для личного опыта
5. уметь анализировать правовые ситуации, прогнозировать их развитие при тех или иных условиях

План урока.

1. Вступительное слово учителя.
2. Стадия вызова: проблемные вопросы.
3. Стадия осмысления: работа в группах с документом.
4. Рефлексия: анализ трудового договора.
5. Составление синквейна.
6. Домашнее задание.

Вступительное слово учителя (стадия вызова):

На этом занятии мы завершаем изучение важной темы – Трудовое право. Предмет нашего разговора – Трудовые права несовершеннолетних.

Мировая история богата примерами использования труда детей в различных сферах производства, когда взрослые люди, работодатели в погоне

за наживой эксплуатировали тех, кто не мог защитить себя в силу возраста и нуждался в деньгах.

По данным Фонда «Общественное мнение» до 80% опрошенных начали зарабатывать свои первые деньги в возрасте до 18 лет.

А как сегодня относится государство и работодатели к работающей молодежи?

Наверняка среди вас есть те, кто попробовал себя на трудовом поприще. Прошу рассказать нам о своем трудовом опыте.

С какими проблемами столкнулись вы при трудоустройстве?

Стадия осмысления:

В общем, основные формы нарушений можно разделить на несколько групп (возможные ответы учащихся):

- нарушения, связанные с трудоустройством (необоснованный отказ при устройстве на работу), и при заключении трудового договора (незнанием подростками обязательных пунктов, которые должны быть включены в документ);

- нарушения продолжительности рабочего дня (известно достаточно случаев, когда продолжительность рабочего дня подростка превышала установленную законом норму) и оплаты труда (заниженная оплата труда или оплата «черным налом»);

- часто встречаются нарушения учета трудового стажа (отказ открытия трудовой книжки) и прав работающего подростка на оплачиваемый или учебный отпуск.

Список нарушений можно продолжать. Главная причина связана, конечно, с тем, что работодатели пользуются правовой неграмотностью несовершеннолетних.

Что необходимо знать, чтобы не допустить нарушения трудовых прав?

Одной из главных задач правового образования является предоставление информации об основных правах в области трудовых отношений.

Работа в группах: каждой группе свой текст задания, ответы выделяются маркером.

Назовите основные этапы трудоустройства?

Какие вопросы возникают на каждом этапе?

Задание: найти в тексте информацию, нормы трудового права относящиеся к вашему направлению.

Раздаточный материал № 1: текст содержит выписки из Конституции РФ ст. 37, Трудового кодекса ст. 15, 56,57,63,64,67,69,92, 94, 266, 122, 124, 125, 126, 242, 266, 268, 269, 270, 271.

Дополнительные вопросы по работе с документом: поиск работы и ограничения при трудоустройстве (какие запреты на занятия определенными видами деятельности существуют?)

1. заключение трудового договора (какие документы необходимы при трудоустройстве? Каковы обязательные пункты заключения трудового договора?)

2. условия труда несовершеннолетних (продолжительность рабочего дня и недели, нормы выработки, от каких работ вправе отказаться? На какие льготы имеет право подросток?)

3. оплата труда и материальная ответственность (каков порядок оплаты труда несовершеннолетних? В каких случаях несовершеннолетний несет полную материальную ответственность?)

4. увольнение и защита трудовых прав несовершеннолетних (каков порядок увольнения несовершеннолетних в различных ситуациях. Какие организации защищают права несовершеннолетних?)

Итак, мы видим, что российское законодательство исходит из принципа гуманного отношения к ребенку, защищает и предостерегает от чрезмерного физического и психического переутомления. Трудовой кодекс содержит специальные нормы, призванные обеспечить трудовые права несовершеннолетних.

А сейчас, проверим, как вы подготовились к трудовой деятельности (Стадия рефлексии).

Задание: Вам представляется идеальный трудовой договор (контракт). Вам надо проанализировать права и обязанности сторон, определить какие условия договора будут обязательны.

Раздаточный материал № 2 для групп, учащиеся читают, анализируют, исправляют, выступают.

Что нового в области трудовых отношений вы сегодня узнали?

(если осталось время можно составить синквейн).

Заключительное слово учителя: Совершенно справедливо мнение о том, что главный труд несовершеннолетних – это учеба. Однако всегда были и будут подростки, которые хотят трудиться не только на ниве получения знаний, но и иметь работу, за которую платили бы деньги. Спасибо всем за урок

Домашнее задание: дифференцированное: § 22, зад. 3 стр. 211 Е.А. Певцова Право. Основы правовой культуры 1 часть 11 класс; Эссе: «Использование труда подростков неэффективно».

Заключение

В наше время детский труд встречается в каждой стране, а самом жестком его проявлении в бедных и развивающихся странах. Детский труд используется в основном в сфере обслуживания и торговли, сельском хозяйстве и строительстве.

Основной причиной, почему ребенок решается променять свое детство на работу, является желание помочь своей семье. Большинство семей, в которых трудоустроены дети, существуют за чертой бедности.

Основные нарушения законодательства состоят в нарушении условий труда, отсутствии трудовых договоров, которые должны оформляться, чтобы гарантировать получение зарплаты и оплату больничного. Для большинства работодателей подростки представляют резерв нерегулярной рабочей силы, которую можно нанимать и увольнять по собственному усмотрению. Между тем, по данным разных опросов, половина российских подростков сегодня стремится легально находить работу и зарабатывать стабильные деньги.

Не зря говорят, дети – наше будущее. И для того, чтобы в будущем наше общество развивалось в наилучшую сторону, а детям должны заботиться не только их родители, но и государство, всеми доступными для этого способами. Ведь именно дети составляют интеллектуальный, кадровый, репродуктивный и оборонный потенциал любого общества. Положение в государстве находится в зависимости от того, как оно защищает здоровье своих детей, как обеспечивает их права на образование, нормальное развитие и др., какие меры предпринимает для подготовки детей к полноценной жизни в обществе, для развития у них необходимых качеств и навыков.

Основной целью государства в сфере труда и занятости выпускников общеобразовательных школ, профессиональных учебных заведений среднего профессионального образования, является предоставление им равных шансов в

осуществлении своего права на труд и выбор профессии, включая профессиональную подготовку, установление квот для таких работников, стимулирование работодателей к приему этих граждан на работу, а также на защиту своих прав и интересов.

Ведь специфика трудовых отношений с несовершеннолетними это значительное количество ограничений и запретов, а также дополнительных условий, связанных с привлечением их к труду. Таким образом государство проводит социальную политику, направленную на особую защиту и поддержку детского труда, охрану здоровья и безопасности детей, и законодательно реализует специальную охрану труда данной категории работников.

Согласно Конституции РФ, труд свободен. Свобода труда при этом подразумевает право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ). При соблюдении определенных условий трудовое законодательство не запрещает заключать трудовые договоры с работниками моложе 16 лет.

Трудовым кодексом РФ предусмотрена возможность заключения трудового договора и с лицами моложе 14 лет (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). Этим правом наделены кинематографические, театральные и концертные организации, цирки. Согласно законодательству, разрешается привлекать несовершеннолетних в указанные организации для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Работникам моложе 18 лет предоставляются льготы при совмещении работы с обучением, проведении ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотировании рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора (контракта) и другие льготы, установленные

законодательством РФ (п. 2 ст. 11 Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»).

В соответствии с п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Согласно статье 353 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.

В заключение следует особо отметить, что, принимая на работу несовершеннолетнего работника, работодатель должен иметь в виду, что их особый трудовой статус закреплен в трудовом законодательстве в виде специальных прав, обязанностей и гарантий, которые работодатель обязан соблюдать. Отправляясь в мир занятости, работникам в возрасте до восемнадцати лет необходимо предусмотреть защиту своих прав и вооружиться знанием трудового законодательства. В этом случае рынок труда позволит несовершеннолетним работникам реализовать способности и станет стартом успешной карьеры.

Все эти правила крайне важно знать выпускникам школ, которые выходят на рынок труда. Именно знания не просто трудового законодательства, а именно трудовых прав несовершеннолетних, позволит учащимся их защитить. При изучении указанных тем преподавателям необходимо активно использовать современные методы и технологии обучения. Прежде всего, интерактивные методы, которые позволили бы ученику почувствовать себя участником трудовых отношений.

Интерактивные формы и методы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество и фантазию, коммуникабельность,

активную жизненную позицию, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Интерактивное обучение позволяет решать одновременно несколько задач, главной из которых является развитие коммуникативных умений и навыков, помогает установлению эмоциональных контактов между учащимися, обеспечивает воспитательную задачу, поскольку приучает работать в команде, прислушиваться к мнению своих товарищей. Использование интерактивных форм в процессе обучения, как показывает практика, снимает нервную нагрузку обучающихся, дает возможность менять формы их деятельности, переключать внимание на узловые вопросы темы занятий.

Основой интерактивных подходов являются интерактивные упражнения и задания, которые выполняются обучаемыми. Основное отличие интерактивных упражнений и заданий заключается в том, что они направлены не только и не столько на закрепление уже изученного материала, сколько на изучение нового.