

ЛЕКЦИЯ

Правовой брейн-ринг «Трудовые права молодежи»

Цели:

- Воспитание правовой культуры старшеклассников в сфере трудовых взаимоотношений.
- Посредством игровой деятельности закрепление знаний старшеклассников о трудовых правах молодежи.

Описание брейн-ринга.

Порядок проведения брейн-ринга. Порядок проведения данного брейн-ринга имеет свою специфику. В данном случае классный руководитель не зачитывает (не знакомит) учащихся с ответами, а только задает вопросы (ставит проблемные ситуации). Ответы же, приведенные в данном сценарии, являются ориентиром для оценки правильности ответов учеников. Учащиеся высказывают свои мнения, при этом время на ответ каждого ограничивается до 1—2 минут. Следующий старшеклассник имеет право только дополнять или исправлять ошибки товарищей за такое же отведенное время.

В ходе первого гейма в дискуссии принимают участие все учащиеся классного коллектива. Классный руководитель определяет трех лидеров по итогам первого гейма.

Во втором гейме участвуют только три лидера. Все же остальные выступают в роли экспертов. По итогам второго гейма методом простого голосования ребят-экспертов определяется победитель правового брейн-ринга.

На данную игру (классный час) желательно пригласить руководителя небольшой фирмы или учреждения, который поделится своим опытом с ребятами в конце классного часа.

Социальный педагог: Ребята, вы уже знакомы с основами трудовых правоотношений молодежи. Сегодня мы в игровой форме проверим, насколько вы усвоили права молодежи при устройстве на работу и первых шагах трудовой деятельности.

Форма проведения брейн-ринга вам уже известна, но сегодня мы «ужесточим»

условия его проведения. Некоторые из вас знакомы с правилами популярной подростковой телеигры «Самый умный». Вот и я вам буду в быстром темпе задавать вопросы или ставить проблемную ситуацию. Первый желающий ответить должен за 1,5— 2 минуты ответить на вопрос, последующие за такое же время имеют право только исправить ошибки или дополнить предыдущего выступающего. Не обижайтесь, но в первом гейме трех лидеров я определю сама (сам).

Технология проведения второго гейма подобна первому, но победителя игры здесь определите уже вы. Во втором гейме вы не будете иметь право для выступления и замечаний, их вы выскажете в конце игры, перед вынесением своего вердикта (определением победителя).

Первый гейм. Основы трудового права.

Вопрос 1: Как гарантируется право граждан на труд в нашей стране?

Вариант ответа: Согласно статье 37 Конституции РК, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Поэтому одной из целей трудового законодательства сегодня является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан.

Гражданин сам вправе выбирать, каким не запрещенным законом родом деятельности он хочет заниматься, с кем вступать в трудовые правоотношения, заключать ли гражданско-правовые договоры, либо вообще не трудиться. Однако государство регулирует основы трудовых правоотношений в обществе, гарантируя минимальный размер оплаты труда, устанавливая способы защиты трудовых прав граждан, закрепленных в ТК и других правовых актах.

Вопрос 2: С какого возраста молодой человек может устраиваться на работу?

Вариант ответа: По общему правилу, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Но в случае получения основного общего образования или окончания образовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет. А с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и

попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Вопрос 3: Какие требования могут быть предъявлены к молодому человеку при поступлении на работу?

Вариант ответа: Общим требованием для всех является дееспособность лица — нормальное психическое развитие и соответствующий возраст. Если вам еще нет 18 лет, работодатель может предъявить требование, прежде чем принять вас на работу, — пройти медицинское обследование. Необходимо согласие родителей или лиц, их заменяющих. Если работа сопряжена с выполнением какой-либо профессиональной деятельности, то необходимо иметь соответствующую специальность и квалификацию. Но при приеме на работу по приобретенной вами специальности впервые испытательный срок не назначается.

Вопрос 4: Какие документы необходимо иметь при себе, устраиваясь на работу?

Вариант ответа: При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме случая, когда человек поступает на работу впервые);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (кроме случая, когда человек поступает на работу впервые);
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Вопрос 5: Каков порядок временного устройства на работу

несовершеннолетних в летний период?

Вариант ответа: В этом случае с ними, как правило, трудовой договор заключается на срок не более двух месяцев. Законодательное регулирование труда таких работников имеет некоторые особенности:

- с их письменного согласия они могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие дни, что компенсируется в денежной форме;
- вместо отпуска им может быть выплачена денежная компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы;
- при увольнении им не выплачивается выходное пособие;
- работник, пожелавший расторгнуть трудовой договор, обязан предупредить об этом работодателя в письменной форме за три дня до расторжения.

Вопрос 6: Могут ли работающие молодые люди самостоятельно выбирать время своего отпуска?

Вариант ответа: Для лиц, не достигших возраста 18 лет, устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью 31 календарный день. При этом отпуск предоставляется в любое удобное для них время. Молодым людям старше 18 лет придется пользоваться отпуском только в соответствии с графиком предоставления отпусков, утвержденным в организации, где они работают.

Вопрос 7: На каких работах запрещено работать молодым людям?

Вариант ответа: В соответствии со ст. 265 ТК РК, запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игровой бизнес, работа в ночных клубах, торговля спиртными напитками и др.). Перечень таких работ устанавливается Правительством РФ. Учитывается также мнение трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Кроме работ, запрещенных ст. 265 ТК, несовершеннолетние не могут также привлекаться к работам по совместительству, по письменному договору о полной материальной ответственности и к работам по вахтовому методу (с

длительными рабочими сменами). (Комментарий к Трудовому кодексу РК)

Вопрос 8. Может ли работодатель изменить льготы, предусмотренные трудовым законодательством? Обязательны ли нормы трудового права к исполнению на частных предприятиях?

Вариант ответа: Все положения, предусмотренные ТК РК, обязательны для всех предприятий, учреждений, организаций, независимо от формы собственности. Работодатель может изменять льготы только в сторону их увеличения. На уровне конкретного предприятия возможно только улучшение положения работника по сравнению с федеральным законодательством.

Вопрос 9. Отпустят ли с работы на экзамены молодого рабочего-студента?

Вариант ответа: Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в период 15 календарных дней при поступлении в вузы и 10 календарных дней — в средние специальные учебные заведения (ст. 173, 174 ТК РФ).

Вопрос 10. Каков порядок защиты молодыми рабочими своих прав на труд в случае нарушения их работодателем?

Вариант ответа: Прежде всего, необходимо знать, в какие органы можно обратиться за защитой нарушенных прав. К таким органам относятся: Государственная инспекция по труду, прокуратура, суд. Гражданин вправе обратиться с заявлением в соответствующий профсоюз по своему месту работы или уполномоченный на защиту прав комитет, в том числе по месту жительства (например, комитет по правам молодежи и др.). При необходимости существует возможность обращения к таким формам защиты прав как составление коллективных соглашений или коллективных договоров.

Второй гейм. Знатоки трудового права.

(Во втором гейме участвуют только три лидера.)

Вопрос 1: Может ли работодатель расторгнуть с молодым рабочим трудовой договор в одностороннем порядке?

Вариант ответа: Одной из существенных гарантий права на труд является

установленный законом ограниченный перечень оснований увольнения работников по инициативе работодателя. Статья 81 ТК запрещает увольнять работников без таких оснований, как ликвидация организации, сокращение численности штата, неисполнение должностных обязанностей, несоответствие состояния здоровья и некоторые другие. При этом в большинстве случаев должно учитываться мнение профсоюза. А согласно ст. 269 ТК, расторжение трудового договора с работниками, не достигшими возраста 18 лет (за исключением случаев ликвидации организации), по инициативе работодателя возможно только с согласия Государственной инспекции по труду и Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Вопрос 2: Существуют ли какие-нибудь особенности оплаты труда молодежи?

Вариант ответа: Оплата труда молодежи принципиально не отличается от оплаты труда взрослых: оплата труда производится пропорционально отработанному времени. Но следует различать оплату труда по трудовому договору, который гарантирует установленный законом минимальный размер оплаты труда, и заключение гражданско-правового договора (например, в частной фирме), оплата труда по которому производится по соглашению обеих сторон без законодательных ограничений. Следует внимательнее относиться к форме договора при его заключении.

Вопрос 3: Каков порядок оформления приема на работу?

Вариант ответа: Граждане принимаются на работу на основании заключенного в письменной форме в двух экземплярах трудового договора. В настоящее время эта норма нередко нарушается. Молодому человеку при поступлении на работу следует помнить, что трудовой договор является не формальностью, а основной гарантией получения заработной платы (вознаграждения) и установленных законом льгот и основанием для защиты нарушенных трудовых прав. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, который объявляется работнику под расписку. При фактическом допущении работника к трудовой деятельности работодатель обязан оформить с ним трудовой договор не позднее трех дней.

Действующее трудовое законодательство не предусматривает обязательной формы трудового договора, стороны сами определяют его форму. Но работодатель после заключения трудового договора обязан ознакомить работников с действующими в организации правилами внутреннего распорядка и иными локальными правовыми актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

Вопрос 4: Что представляют собой ученические договоры с организациями-работодателями? Какие правовые последствия они влекут?

Вариант ответа: Ученический договор - это особый вид договора в сфере труда и подготовки к труду. Такой договор в случае заключения его с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым, а в случае заключения его с работником организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством. После окончания ученичества лицу, получившему образование за счет организации, испытательный срок для работы в ней не назначается. Но если бывший ученик без уважительной причины не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию законодательства возвращает полученную за время ученичества стипендию, выплачиваемую работодателем ученику и другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

По окончании второго гейма классный руководитель предлагает высказаться всем желающим учащимся, что они думают по поводу ответов трех лидеров.

Затем путем голосования всего коллектива класса определяется победитель игры и производится символическое награждение.