ГБОУ города Москвы Гимназия №1505 «Московская городская педагогическая гимназия-лаборатория» Структурное подразделение «Пугачевская, 6а»

**Реферат**

**«Льготы для молодёжи по трудовому законодательству»**

Автор: ученик 9 класса «А» Манаков Максим Сергеевич

Консультант: Сергеев Тимофей Владимирович

Рецензент: Бурикова Ирина Валерьевна

Москва

2019

**Содержание реферата:**

**Введение**

**Глава I.** Приём на работу несовершеннолетнего

**Глава II.** Различия Трудового договора с Гражданско-правовым

**Глава III.** Процесс регулирования труда несовершеннолетних

**Глава IV.** Рекомендации в трудовых отношениях

**Вывод**

**Введение**

**Актуальность:** Многие из современной молодёжи уже сейчас задумываются о том, куда и как можно устроиться на работу в свободное от учебы время, ведь всегда приятно иметь свои карманные деньги и не просить их у родителей. Но, при трудоустройстве, не все понимают свои права в рамках существующего Трудового законодательства и из-за этого сталкиваются с трудностями определённого характера. Вот и возникает вопрос, какие нормы права стоят на защите трудоспособной молодёжи.

**Проблема:** Возможность совмещения несовершеннолетними гражданами учебного процесса и трудовой деятельности без снижения успеваемости.

**Теоретическая разработанность:** Первые работы по этой теме проводились Андреевым Евгением Николаевичем (1829–1889). В 1874 г. он возглавлял комиссию Министерства народного просвещения по выработке законодательства о труде малолетних рабочих и их обучении. В последствии рекомендации возглавляемой им комиссии были частично учтены при подготовке первого фабричного Закона от 1 июня 1882 г. В 1924 году Лигой Наций был принят документ о декларации прав ребенка. В ней содержались четыре главных принципа осуществления и правовая защита прав детей, а именно в области трудовой деятельности.

**Цель:** Выяснить как правильно использовать льготы и права, предоставляемые государством несовершеннолетним работникам при совмещении учёбы и трудовой деятельности.

**Задачи:**

1. На основе изучения законодательных и подзаконных актов о труде дать определения основным понятиям темы.

2. Изложить действующие нормы, регулирования порядка использования труда лиц, не достигших восемнадцати лет.

3. Определить перечень существующих льгот, предусмотренных действующим законодательством, для данной категории граждан.

4. Проанализировать полученное исследование и сделать вывод.

**Предмет исследования:** Права и льготы молодёжи по Трудовому законодательству РФ.

**Практическая значимость:** Продукт можно будет в дальнейшем использовать любому молодому специалисту в начале трудовой карьеры.

**Глава I**

**Приём на работу несовершеннолетнего**

В 1989 году Конвенция о правах ребенка утвердила право ребенка на защиту в области экономической эксплуатации труда несовершеннолетних, который может представлять опасность для их здоровья или ограничивать их образование, или наносить ущерб их развитию в различных сферах жизни. Любой участник организации должен обеспечить эффективную минимизацию детского труда и постепенное увеличение возраста для занятости, приемлемого для наиболее полного физического и психического развития несовершеннолетнего. Конвенция определила, что до завершения ребенком обязательного школьного образования, установленного в районе его проживания, или до достижения им возраста менее 15 лет он не сможет найти работу. Работодатель любого вида работы, которая предрасположена к нанесению вреда здоровью, безопасности или нравственности молодого человека, не имеет права нанимать его, если он не достиг совершеннолетия (18 лет). Основными правовыми актами Российской Федерации, закрепляющими права молодежи в трудовых отношениях, являются Конституция и Трудовой кодекс РФ. В седьмой главе Трудового кодекса Российской Федерации зафиксированы основные нормы труда молодежи, формирующие ее особую защиту, в частности лиц моложе 18 лет. Данная глава посвящена преимуществам работы молодежи, связанным с различными институтами трудового права (занятость, трудовой договор, рабочее время, охрана труда и др.). В статье 173 Трудового кодекса Российской Федерации определён допустимый возраст для приема на работу в Российской Федерации – 16 лет. Также возможно трудоустройство подростка в возрасте 14 лет при соблюдении следующих условий (ТК РФ статья 63):

* есть согласие родителей, усыновителей или опекунов,
* для выполнения данной работы не требуется использование кропотливой работы,
* эта работа не повредит здоровью и развитию подростка,
* работа будет проводиться подростком в свободное время.

Все лица, не достигшие 18-летнего возраста, в трудовых отношениях ставятся в один ряд с теми, кто достиг совершеннолетия, получая при этом дополнительные льготы в различных сферах трудовой деятельности (защита труда, отпуск, рабочее время и т.д.). Основной целью всех норм и льгот трудовых прав молодежи является предостережение их не сформированного до конца как физического, так и психического организма от производственных опасностей.

Для начала хотелось бы затронуть вопрос оформления трудовых отношений. Какие документы в первую очередь должен иметь человек при приеме на работу (ТК РФ Статья 65)?

1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. Трудовая книжка, при её имении;
3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, получаемое гражданином при первом приёме на работу по трудовому договору;
4. Документ, демонстрирующий уровень образования и специальных знаний гражданина (диплом, аттестат);
5. Документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
6. Свидетельство ИНН (индивидуальный номер налогоплательщика). Этот документ выдается в налоговой инспекции по месту жительства гражданина на основании заявления после предъявления паспорта и копии паспорта.

При трудоустройстве гражданина несовершеннолетнего возраста нужно будет также предъявить работодателю такие документы, как:

1. Медицинская справка с заключением врача об отсутствии противопоказаний к конкретной работе;
2. Письменное согласие в произвольной форме одного из родителей (опекуна или попечителя) на трудоустройство несовершеннолетнего в возрасте 14 – 15 лет;
3. Письменное разрешение органа опеки и попечительства на своем официальном бланке, заверенное печатью организации (если подростку 14 или 15 лет) по запросу компании, в которую трудоустраивается несовершеннолетний гражданин.

Далее я бы хотел затронуть тему о документах, которыми оформляется приём на работу:

1. **Трудовой договор:**

* **Что это такое?**

Это соглашение между работодателем и сотрудником, на основании которого существуют трудовые отношения (ТК РФ Статья 56).

* **В каком виде хранится Трудовой договор?**

Он представлен в двух копиях, которые хранятся как у работодателя, так и сотрудника (ТК РФ Статья 67).

* **Какие есть стороны трудового договора?**

Работодатель и работник (ТК РФ Статья 20).

* **Когда работник приступает к работе?**

Работник приступает к работе с даты указанной в Трудовом договоре (ТК РФ Статья 61).

1. **Трудовая книжка:**

* **Что это такое?**

Этоосновной документ, подтверждающий трудовую деятельность и трудовой стаж работника (ТК РФ Статья 66).

* **Что будет, если у человека нет Трудовой книжки?**

Человеку, который впервые поступает на работу, будет выдана Трудовая книжка его работодателем (ТК РФ Статья 65).

* **Каковы сроки оформления Трудовой книжки** (Постановление Правительства РФ № 225)**? (2 варианта)**
* Если человек впервые устроился на работу: Этот документ будет оформлен при нём же в течение 7 дней с момента трудоустройства.
* Если человек уже имеет Трудовую книжку: Запись о приёме на работу будет внесена в этот документ в течение 5 дней с момента трудоустройства.

1. **Приказ работодателя о приеме на работу работника:**

* **Что это такое?**

Этодокумент, издаваемый на основе заключенного трудового договора, подтверждающий возникновение трудовых отношений (ТК РФ Статья 68).

* **Каковы сроки оформления этого приказа?**

Этот приказ будет объявлен работнику, вступившему на свою должность, в течение 3 дней (ТК РФ Статья 68).

1. **Должностная инструкция:**

* **Что это такое?**

Это документ, в котором зафиксированы полномочия, трудовые права и обязанности работника, а также ответственность за их неисполнение или ненадлежащее исполнение (ТК РФ Статьи 15, 56, 22, 8).

* **Каковы сроки оформления должностной инструкции?**

Работник под роспись будет ознакомлен с должностной инструкцией в момент заключения Трудового договора.

**Глава II**

**Различия Трудового договора с Гражданско-правовым**

Сейчас я бы хотел уточнить различия Трудового от Гражданско-правового договора, так как бывают случаи, когда при найме работодатель предлагает несовершеннолетним заключить именно Гражданско-правовой договор, в связи с неимением диплома у несовершеннолетнего.

1. Права и обязанности работника, льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые ему Трудовым договором:

* Оплачиваемый отпуск предоставляется 28 дней в году (ТК РФ Статья 21);
* Размер оплаты больничного листа зависит от стажа работы (3 варианта) (ч. 1 ст. 7 Закона № 255-ФЗ):
* При стаже работы 5 лет работник будет получать 60% от его среднего заработка,
* При стаже работы от 5 до 8 лет работник будет получать 80% от его среднего заработка,
* При стаже работы 8 и более лет работник будет получать 100% от его среднего заработка.
* Вознаграждение за труд зависит от квалификации работника, сложности, качества, количества и условий выполняемой работы. Выплачивается 2 раза в месяц и есть минимальный размер оплаты труда (ТК РФ Статьи 133, 133.1, 135, 136).
* Все кадровые документы оформляются в соответствии с правилами трудового законодательства РФ (ТК РФ Статья 22).
* Учитывается в трудовой стаж, что даёт право на получение трудовой пенсии (Федеральный закон № 166-ФЗ).

1. Права и обязанности работника, льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые ему Гражданско-правовым договором (источник: <https://www.b-kontur.ru>):

* Оплачиваемый отпуск не предоставляется,
* Больничный лист не оплачивается,
* Нет минимального размера оплаты труда. Выплачивается разово за выполненную работу. Вознаграждение по договору ≠ плата за труд,
* Кадровые документы не оформляются,
* Не даёт право на получение трудовой пенсии, так как не учитывается в трудовой стаж.

Теперь хотелось бы затронуть тему, касающуюся преимуществ заключения Гражданско-правового договора для работодателя с работником и какие убытки может в этой связи понести работник. В первую очередь, заключение Гражданско-правового договора с несовершеннолетним даёт работодателю право на обхождение преференций, которые предоставляются несовершеннолетним Трудовым кодексом. Работодатель может принимать на работу сколько угодно сотрудников, при условии, что их работа не предусмотрена в штатном расписании. Вдобавок, при заключении Гражданско-правого договора работодатель может отказать претендентам в трудоустройстве в связи с их внешностью, национальностью, возрастом или другими качествами, совершенно несвязанными с их профессиональной квалификацией, что запрещается при заключении Трудового договора (ТК РФ Статья 64). Кроме того, работодатель может сократить число работников, не предупреждая их заранее, если с ними заключён Гражданско-правовой договор. При заключении Трудового договора такая ситуация не возможна, так как по закону работодатель обязан предупредить сотрудника о его сокращении за 2 месяца до его увольнения. Иначе работодатель понесёт убытки, выплачивая непредупреждённому, увольняемому сотруднику выходное пособие и компенсации, что является крайне невыгодным для бизнеса. Какие убытки может понести работник? За невыполнение работы в срок работодатель может потребовать, чтобы работник заплатил штраф. Если же был нанесён ущерб имуществу, работодатель имеет право требовать с работника возмещение ущерба в полной стоимости (ГК РФ Статья 15). По Трудовому договору же работник за неисполнение своей работы в срок будет привлечён лишь к дисциплинарной ответственности (ТК РФ Статья 192), а при нанесении ущерба имуществу работодателя, с работника будет взыскано возмещение ущерба не в полной стоимости, а только в том количестве, которое ограничено его средним месячным заработком (ТК РФ Статьи 238, 241).

Проанализировав всё выше перечисленное, можно точно сказать, что именно Трудовой договор предусматривает и защищает социальные и трудовые права работника, в то время как исполнитель по Гражданско-правовому договору не имеет каких-либо трудовых гарантий. Гражданско-правовой договор есть смысл заключать, только при выполнении конкретной краткосрочной работы или одноразовом предоставлении услуг. Если речь идет о систематическом выполнении работы или оказании каких-либо услуг, то для работника будет выгоднее заключить Трудовой договор с работодателем. Таким образом, юному работнику, который хочет долго проработать на предприятии без каких-либо рисков и при этом получать льготы, закреплённые Трудовым кодексом, будет выгоднее заключить Трудовой договор. В случае, если работник предполагает получить единоразовую оплату за его труд и не желает оформлять дополнительные документы при трудоустройстве, проходить медицинские проверки и совершать другие связанные действия, то для него будет намного удобнее и проще заключить Гражданско-правовой договор. Но при этом, он должен осознавать, что при работе по данному типу договора в дальнейшем он может быть подвержен рискам, описанным мной выше.

**Глава III**

**Процесс регулирования труда несовершеннолетних**

Теперь же я хотел бы рассмотреть то, как именно происходит процесс регулирования труда несовершеннолетних. В Трудовом кодексе РФ особое внимание уделяется несовершеннолетним работникам, так как им нужно совмещать работу с учёбой в каких-либо заведениях (школах, институтах, колледжах и т.п.), а также нужно учитывать их физиологическое и психологическое состояние. Из-за всех этих факторов вытекают особые права для таких работников, такие как:

* **Права подростков в возрасте 14-16 лет в сфере труда:**
* Продолжительность их работы не должна превышать 24 часов в неделю, но при работе во время учебного процесса – не больше 12 часов в неделю (ТК РФ Статья 43),
* Смена (продолжительность ежедневной работы) 14-16-летних не должна превышать 5 часов, но при работе во время учебного процесса – не больше 2,5 часов (ТК РФ Статья 94).
* **Права подростков в возрасте 16-18 лет в сфере труда:**
* Продолжительность их работы не должна превышать 36 часов в неделю, но при работе во время учебного процесса – не больше 18 часов в неделю (ТК РФ Статья 43),
* Смена 16-18-летних не должна превышать 7 часов, но при работе во время учебного процесса – не больше 4 часов (ТК РФ Статья 94).
* Как лицам, возраст которых 14-16 лет, так и лицам, возраст которых 16-18 лет отпуск состоит из 31 дня, и работодатель обязан предоставить им отпуск в любое время года, выбранное несовершеннолетним (ТК РФ Статья 267).

Стоит упомянуть и то, что в 42 главе Трудового кодекса РФ прописаны и другие права, присущие работникам несовершеннолетнего возраста. К примеру:

* Работники до 18 лет не могут привлекаться к сверхурочной работе,
* Отпуск работников до 18 лет не может быть прерван,
* Работникам до 18 лет должен предоставляться оплачиваемый отпуск вне зависимости от того, отработали ли они все 6 месяцев в организации,
* Несовершеннолетним работникам устанавливаются пониженные нормы выработки,
* Несовершеннолетние работники будут привлечены к ответственности за нанесение ущерба предприятию, только если они умышленно причинили вред, или же в состоянии алкогольного или наркотического состояния, или же в результате совершения противозаконных действий,
* Труд работников, не достигших 18 лет, а также обучающихся в каком-либо заведении, оплачивается в зависимости от отработанного времени или выработки. Работодатель может устанавливать им доплаты, при этом тратя свои собственные средства,
* Оплачиваемый отпуск не может быть заменён на денежную компенсацию работникам до 18 лет,
* Работники до 18 лет не могут работать более, чем на одной работе,
* Несовершеннолетние не могут устроиться на работы, которые могут нанести вред их здоровью и нравственному развитию,
* Работники, не достигшие 18 лет, не работающие на творческих предприятиях (цирках и т.д.), не могут быть привлечены к работе в ночное время, в выходные/праздники и не могут быть отправлены в служебные командировки,
* Не устанавливается испытание работникам, не достигшем 18 лет или же недавно окончившим профессионально-технические учебные заведения.

Важной частью оформления трудового договора является медицинский осмотр несовершеннолетнего на его физическое состояние и можно ли его допускать к работе в сфере труда, на которую он устраивается. Зачастую именно работодатель направляет работника на медицинский осмотр. Поэтому подростку лучше пройти этот осмотр до заключения трудового договора, так как он сможет определить рациональность принятия его на работу такого плана (ТК РФ Статья 266).

**Глава IV**

**Рекомендации в трудовых отношениях**

Также, независимо от возраста и стажа работника важно знать и всегда помнить следующую информацию, которая поможет в построении правильных взаимоотношений с работодателем:

1. Не стоит подписывать какой-либо документ (трудовой договор, должностную инструкцию и т.д.), внимательно не прочитав его перед этим. Если будет пункт или положение договора, с которым вы не согласны, вы имеете полное право отказаться от его подписания,
2. Также лучше всегда иметь при себе копии документов о своей трудовой деятельности, которые находятся у работодателя. Так как при возникновении конфликта между тобой и работодателем, эти документы могут тебе помочь,
3. Перед устройством на работу внимательно изучите локальные правила, установленные работодателем в его организации. Эти правила могут содержать информацию как о наказаниях (за что они предусмотрены), так и об основаниях для выплаты премий. Не забудьте также проверить, не состоит ли ваш будущий работодатель в списке недобросовестных, то есть тех, которые часто нарушают права работников.
4. Принимая во внимание выше сделанное сравнение Трудового договора с Гражданско-правовым, я хочу посоветовать вам заключать именно Трудовой договор, так как на его основании возникают трудовые отношения и гарантии, которые приводят к получению некоторых льгот (оплата больничного листа, оплачиваемый отпуск и т.д.), которых нет в Гражданско-правовом договоре,
5. Если работодатель предлагает написать заявление об увольнение по собственному желанию, не надо сразу соглашаться на его требования и бояться попросить времени для обдумывания ситуации. Такой акт руководства обычно предназначен для нерешительного молодого работника, а не зная свои права, он допускает успешность таких актов. Вы имеете полное право обратиться за защитой своих прав в прокуратуру или же трудовые инспекции. Судебная практика уже не раз показывает, что при своевременном сообщении о нарушении работодателем своих прав в такие организации, помогает работнику отстоять свои права и при этом, даже при уходе, получить денежную компенсацию за нанесённый ему моральный ущерб.

**Вывод**

В завершении, хотел бы обратиться к совместной работе Рощина Сергея Юрьевича, проректора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», заведующего кафедрой экономики труда и народонаселения, а также Рудакова Виктора Николаевича, научного сотрудника Лаборатория исследований рынка труда Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», которые в заключении своей работы и проведённых опросов, выяснили, что при современной образовательной нагрузке и доступных молодым людям льготах, совмещение работы с учёбой не кажется чем-то невозможным. Тем не менее, стоит отметить, что ими также было выдвинуто предположение о том, что ученики, уделившие большее количество времени образованию, а не работе, в дальнейшем были более успешны, чем те, кто уделял больше времени работе, вместо учёбы. Сами же ученики сообщали, что совмещение этих двух занятий у некоторых из них вызывало небольшое снижение успеваемости. При этом, у других вовсе никак не повлияло на их успешность в образовании. Я соглашусь, что на данный момент законодательный акт, которым является Трудовой кодекс РФ далеко не идеален. Однако, этот документ постоянно совершенствуется, каждый год в него вносится множество поправок, направленных на устранение неточностей и противоречий. Благодаря этой постоянной работе, несовершеннолетним гражданам РФ становится существенно проще совмещать учёбу с работой, при этом не нанося ущерб ни одному из столь важных для них аспектов их жизни.

**Список литературы/источники:**

1. Трудовой кодекс РФ;
2. Правовые отношения в области трудового законодательства, возникающие между несовершеннолетними и работодателям;
3. “КонсультантПлюс” - <http://www.consultant.ru>;
4. “Контур.Бухгалтерия” - <https://www.b-kontur.ru>;
5. Гражданский кодекс РФ;
6. “Вопросы образования” - <https://vo.hse.ru>.