Дорогие ребята!

Не за горами время, когда Вы покинете стены родной школы и вступите в самостоятельную взрослую жизнь, а может кто-то из вас захочет подработать в период каникул, поэтому Вам необходимо владеть азами законодательства о труде для элементарной защиты своих прав.

Итак, при приеме на работу с работником заключается трудовой договор или контракт в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя. Не заключение трудового договора в письменной форме лишает социальных гарантий в части права на отдых, на получение заработной платы и иных гарантий, определенных законодательством о труде.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка.

При заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);

2) трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;

3) диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

4) направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;

5) заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) о состоянии здоровья (для инвалидов);

6) декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

Запрещается требовать при заключении трудового договора иных документов.

При приеме на работу (до подписания трудового договора контракта) наниматель обязан ознакомить работника под роспись с порученной работой,
условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности, с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок.

При приеме от работника трудовой книжки лицом, оформляющим прием и увольнение работников, ему выдается расписка в произвольной форме, содержащая реквизиты организации, в том числе печать нанимателя.

Началом действия трудового договора контракта является день начала работы, определенный в нем сторонами.

Фактическое допущение работника к работе уполномоченным должностным лицом нанимателя является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Уполномоченное должностное лицо нанимателя — руководитель (его заместители) организации (обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), мастер, специалист или иной работник, которому законодательством или нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений.

Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза исходя из сложившихся условий.

Для лиц, моложе 18 лет срок предварительного испытания не устанавливается.

Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия:

1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;

2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;

3) трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией). Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь;

4) основные права и обязанности работника и нанимателя;

5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);

6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);

7) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон.

Контракт, кроме перечисленных выше условий должен содержать также дополнительные меры стимулирования труда.

Наниматель обязан выплачивать каждому работнику заработную плат, т.е. вознаграждение за труд, за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц.

Работникам, работающим по контракту, выплата заработной платы может производиться не реже одного раза в месяц.

При этом наниматель в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре должен установить срок выплаты заработной платы не позднее 25 числа.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими (1 и 7 января, 9 марта и т.д.), она должна производиться накануне их.

При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя, производятся в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму.

В случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные законодательством, причитающихся при увольнении сумм выплат работник имеет право в судебном порядке взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы -пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам путем подачи искового заявления в суд по месту регистрации организации без уплаты судебных расходов в трехмесячный срок после увольнения.

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате.

Для работников моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников.

Для работников, принимаемых на работу по окончании общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

Работники независимо от того, кто является их нанимателем, от вида заключенного ими трудового договора, формы организации и оплаты труда имеют право на основной отпуск.

Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка.

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней.

Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска устанавливаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей.

Лицам, моложе 18 лет, продолжительность основного трудового отпуска составляет 30 календарных дней.

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя. До истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника лицам моложе восемнадцати лет.

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за второй и последующие рабочие годы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков, определенной графиком трудовых отпусков, который составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников.

При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время лицам моложе восемнадцати лет, а также в определенный период работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней и заочной формах получения образования, — перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования.

Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней.

Работник, которому трудовой отпуск предоставляется индивидуально, уведомляется в тот же срок письменно.

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска.

Работникам, работающим по контракту, средний заработок за все время отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска, работник вправе требовать от нанимателя переноса отпуска на другое время текущего года, определенное по договоренности между работником и нанимателем.

При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация.

Денежная компенсация за полный трудовой отпуск выплачивается, если ко дню увольнения работник проработал весь рабочий год (12 месяцев минус суммарная продолжительность трудового отпуска, на которую работник имеет право).

Если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении выплачивается в день увольнения.

В период пребывания работника в отпуске не допускается его увольнение по инициативе нанимателя, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и истечения срока действия контракта.

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности.

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет — не более 23 часов в неделю, от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, указанной выше для лиц соответствующего возраста.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет — 4 часа 36 минут, от шестнадцати до восемнадцати лет — семь часов;

2) для учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет — 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 3 часа 30 минут;

Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, объявленному Президента Республики Беларусь нерабочим сокращается на один час.

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются работники моложе восемнадцати лет. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

По соглашению между работником и нанимателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Не допускаются к сверхурочным работам работники моложе восемнадцати лет, а также работники, обучающиеся в вечерних школах и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в дни занятий.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю. При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день.

Право на выходные дни имеют все работники. Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного дня (выходных дней) и до момента его начала в первый после выходного дня (выходных дней) рабочий день.

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни.

Расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7-9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь, — после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Местными исполнительными и распорядительными органами организациям устанавливается броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве для лиц, впервые ищущих работу, в возрасте до 21 года, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в суд.

Выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим учебные программы в общеобразовательных учреждениях общего типа, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим специальные учебные программы, а также военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, гарантируется предоставление первого рабочего места.

Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое:

выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов, направленным на работу по распределению в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, если до поступления в учебное заведение они не состояли в трудовых отношениях;

лицам с особенностями психофизического развития, освоившим учебные программы в общеобразовательных учреждениях общего типа, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим специальные учебные программы, если они не состояли в трудовых отношениях;

военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, если на момент призыва на срочную службу они не состояли в трудовых отношениях.

Труд — основа благополучия и устойчивого развития человечества, а также источник средств существования. Как и любая другая деятельность, трудовая деятельность чревата опасностями, в том числе для жизни и здоровья работающего. При определенных обстоятельствах воздействие условий труда на работающего может привести к возможности получения в процессе труда заболевания и (или) травмы.

Деятельность по обеспечению безопасности труда и сохранению здоровья работающих во время их профессиональной деятельности называется охраной труда.

Охрана труда — важнейшая социально-экономическая проблема, требующая к себе постоянного внимания со стороны государства, работодателей, объединений работников. Вследствие неудовлетворительных условий труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости общество несет большие экономические потери. По экспертным оценкам, потери общества от одного несчастного случая со смертельным или тяжелым исходом составляют сумму, эквивалентную 163 тыс. евро.

Основное положение охраны труда — обеспечение здоровых и безопасных условий труда — является одним из основополагающих конституционно закрепленных прав каждого гражданина Республики Беларусь, а для работающего охрана труда — это единственный способ сохранить самое главное свое богатство — жизнь, здоровье и работоспособность. Она должна быть неотъемлемой и строго выполняемой частью его трудовых обязанностей.

Следует понимать, что без осознанной внутренней мотивации на безопасный труд всех работающих никакими усилиями одних только должностных лиц работодателя невозможно добиться высокого уровня безопасности труда. Достичь успеха в постоянной, тяжелой и кропотливой работе во имя сохранения жизни, здоровья и трудоспособности работника на каждом рабочем месте можно лишь, объединив усилия работодателей и работающих.

Основной и фундаментальный принцип охраны труда — предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Вовремя предотвратить несчастный случай — вот главная цель, главная задача и основной принцип в деле реализации охраны труда.

К сожалению, принцип профилактики, идея превентивности мероприятий зачастую наталкиваются на безразличие работающих к своей судьбе, на низкий уровень культуры производства, на нежелание «лишней работы», подкрепленное необоснованными упованиями типа «Авось, пронесет», на распространенный стиль работы «Гром не грянет, мужик не перекрестится».

Мировая практика свидетельствует, что существенные материальные и моральные потери, вызванные производственным травматизмом и профессиональной заболеваемостью, во многом связаны с так называемым «человеческим фактором», т.е. либо с неправильными или недостаточно правильными действиями самих работников, в том числе потерпевших, либо неправильными или недостаточно правильными решениями руководителей по обеспечению безопасности труда и организации трудового процесса.

Поэтому уже с самого начала трудовой деятельности необходимо мотивировать себя безопасно трудиться, точно соблюдать и выполнять возложенные обязанности.

Охрана труда молодежи — система сохранения жизни и здоровья работающих в возрасте до 18 лет. Несовершеннолетние в области охраны труда пользуются гарантиями, установленными нормативными правовыми актами. Так запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах, а также переноска и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Вышеназванные ограничения регламентированы постановлениями Министерства труда от 2 февраля 1995 г. № 13 «О списке работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет» и от 18 декабря 1997 г. № 116 «О нормах подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет».

НОРМЫ ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫХ ВЕЛИЧИН
ПОДЪЕМА И ПЕРЕМЕЩЕНИЯ ТЯЖЕСТЕЙ ВРУЧНУЮ
ПОДРОСТКАМИ ОТ 14 ДО 18 ЛЕТ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Подростки **женского**пола,возраст | Подъем и перемещение груза вручную | Суммарная масса груза подымаемого и перемещаемого в течение смены |
| Постоянно, более 2-х раз в час | При чередовании с другой работой, до 2-х раз в час | При подъеме с рабочей поверхности | При подъеме с пола |
| 14 лет | 3 кг | 4 кг | 180 кг | 90 кг |
| 15 лет | 4 кг | 5 кг | 200 кг | 100 кг |
| 16 лет | 5 кг | 7 кг | 400 кг | 200 кг |
| 17 лет | 6 кг | 8 кг | 500 кг | 250 кг |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Подростки **мужского**пола,возраст | Подъем и перемещение груза вручную | Суммарная масса груза подымаемого и перемещаемого в течение смены |
| Постоянно, более 2-х раз в час | При чередовании с другой работой, до 2-х раз в час | При подъеме с рабочей поверхности | При подъеме с пола |
| 14 лет | 6 кг | 10 кг | 400 кг | 200кг |
| 15 лет | 7 кг | 12 кг | 500 кг | 250 кг |
| 16 лет | 10 кг | 16 кг | 900 кг | 450 кг |
| 17 лет | 12 кг | 18 кг | 1400кг | 700 кг |

В целях обеспечения охраны здоровья и безопасных условий труда несовершеннолетних учащихся, участвующих в оказании помощи сельскохозяйственным организациям и индивидуальным предпринимателям в проведении весенних полевых работ, в уборке урожая и заготовке кормов, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 июня 1999 г. №860 (в ред. постановления Совмина от 14.01.2000 №44) утверждено Положение об участии несовершеннолетних учащихся в сельскохозяйственных работах. Во исполнение указанного Положения утверждены постановлениями Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь №21, Министерства труда Республики Беларусь №141, Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 49, Министерства образования Республики Беларусь №48 от 03.11.2000 Правила по охране труда при выполнении сельскохозяйственных работ несовершеннолетними учащимися.

В свободное от учебы время учащиеся могут участвовать в выполнении сельскохозяйственных работ по их желанию и с письменного согласия родителей или лиц, их заменяющих.

В учебное время участие учащихся в сельскохозяйственных работах допускается только по решению местных исполнительных и распорядительных органов и советов учебных заведений с соблюдением условий, предусмотренных пунктом 3 настоящего Положения.

Запрещается выполнение учащимися сельскохозяйственных работ в ночное время, сверхурочно, а также в выходные дни.

При проведении работ учащиеся должны обеспечиваться специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами. Перед началом проведение работ с работником должны быть проведены инструктажи по охране труда (вводный, первичный на рабочем месте). Если работник не использует выданные ему средства индивидуальной защиты или не прошел инструктаж, то он подлежит отстранению от работы.

Работа учащихся школ по оказанию помощи сельскохозяйственным организациям и другим юридическим лицам засчитывается как ежегодная трудовая практика, если она установлена учебным планом.

Выполнение сельскохозяйственных работ оформляется договором колхозов, совхозов и других юридических лиц с учреждениями образования.

Договор подписывается руководителем колхоза, совхоза, другого юридического лица и руководителем учреждения образования.

Возникшие в ходе выполнения договорных обязательств споры разрешаются в установленном договором и законодательством порядке.

Срок участия в учебное время в сельскохозяйственных работах несовершеннолетних учащихся в возрасте от 14 до 16 лет не может превышать 6 дней, в возрасте от 16 до 18 лет — 12 дней в течение учебного года с обязательным выходным днем.

Продолжительность рабочего времени не может превышать:
- для учащихся в возрасте от 14 до 16 лет — 24 часов в неделю и 4 часов в день;
- для учащихся от 16 до 18 лет — 36 часов в неделю и 6 часов в день.

Во время работы должны предусматриваться через каждые 45-50 минут 10-15-минутные перерывы.

За каждой группой учащихся численностью до 15 человек, выезжающей на сельскохозяйственные работы, закрепляется педагогический работник.

Недопустимо участие учащихся в возрасте до 16 лет в сельскохозяйственных работах в условиях круглосуточного пребывания на территории принимающего хозяйства.

В случае нарушения ваших трудовых прав вы вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам нанимателя, если таковая имеется, в Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь или суд.