О ТРУДОВЫХ ПРАВАХ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Многие подростки, стремясь получить определенную материальную самостоятельность, оказывать помощь своим семьям, задумываются об устройстве на работу. Возможно ли трудоустройство несовершеннолетних, на каких условиях они могут работать и какие им при этом устанавливаются гарантии?

- Отвечая на эти вопросы, прежде всего, следует сказать, что в соответствии со ст.63 Трудового кодекса РФ заключение трудовых договоров с несовершеннолетними допускается.

- При этом по общему правилу, установленному данной статьей, на работу могут быть приняты несовершеннолетние, достигшие возраста шестнадцати лет.

- Однако из этого правила имеются исключения.

- Так, если подростку исполнилось пятнадцать лет, и он получил общее образование (закончил 9 классов школы) или продолжает обучаться, получая это образование, с ним может быть заключен трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ

- Для устройства на работу несовершеннолетний, как и взрослый, обязан заключить трудовой договор с работодателем.

- При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить лицо, не достигшее возраста 18 лет, с характером работы, условиями труда, его правами и обязанностями, внутренними правилами трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, которые имеют отношение к несовершеннолетнему. Кроме того, его необходимо проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии и другим правилам по охране труда.

- По общему правилу, предусмотренному статьей 63 Трудового кодекса РФ, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. При наличии у подростка основного общего образования, либо оставления несовершеннолетним общеобразовательного учреждения (отчисление и т.п.) трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда. С согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимися, достигшими возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесс обучения несовершеннолетнего.

- Согласно ст. 70 ТК РФ испытательный срок для несовершеннолетних не устанавливается, а также запрещается заключать договор о полной материальной ответственности работника, что предусмотрено ст. 244 ТК РФ.

- Согласно ст. 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь в следующих случаях:

- умышленное причинение ущерба;

- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- причинение ущерба в результате совершения преступления или административного проступка.

- Условия труда несовершеннолетних работников

Заключение трудового договора

- *Не допускается работа **по совместительству** лиц в возрасте до 18 лет (ст. 282 ТК РФ)*
- Содержание и срок трудового договора регламентирует глава 10 Трудового кодекса РФ. Однако при заключении трудового договора с несовершеннолетним работником необходимо учитывать **ряд особенностей:**

• для лиц, не достигших возраста 18 лет, испытание при приеме на работу не устанавливается (ст. 70 ТК РФ);

- • несовершеннолетним работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ):
- - 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

Рабочее время и оплата труда несовершеннолетних

- Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины этих норм, установленных для лиц соответствующего возраста.

- • продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст. 94 ТК РФ):

- - для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов;

- - для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

- - для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часов.

- • работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);

- • в трудовом договоре с работником в возрасте до 18 лет нельзя предусматривать условия о возможности направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ).

Запреты

- В соответствии с Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 (с изм. и доп. от 20 июня 2001 г.).

- Однако работодатель может принять решение по поводу применения труда лиц моложе 18 лет на работах, которые включены в Перечень, но при условии создания подтвержденных результатами аттестации рабочих мест и при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта РФ безопасных условий труда.
- Трудовым законодательством также запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, которые превышают установленные для них предельные нормы:

- 1) для юношей 14 - 15 лет - 3 кг, 16 - 17 лет - 4 кг;
- 2) для девушек 14 - 15 лет - 2 кг, 16 - 17 лет - 3 кг.

- В соответствии со ст. 268 ТК РФ запрещается и направление несовершеннолетних работников в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

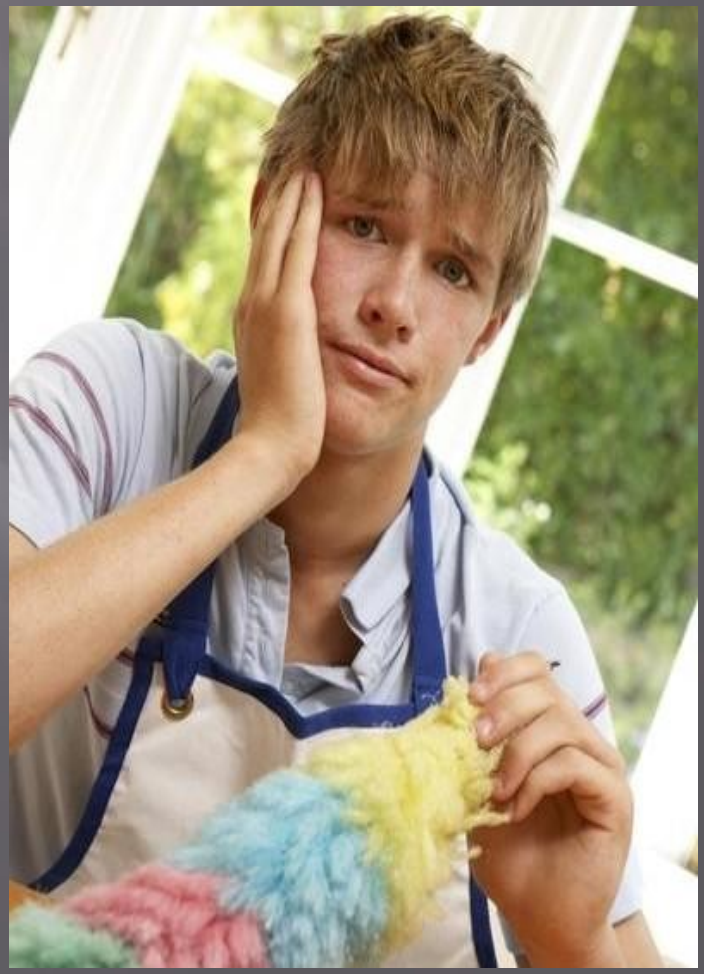
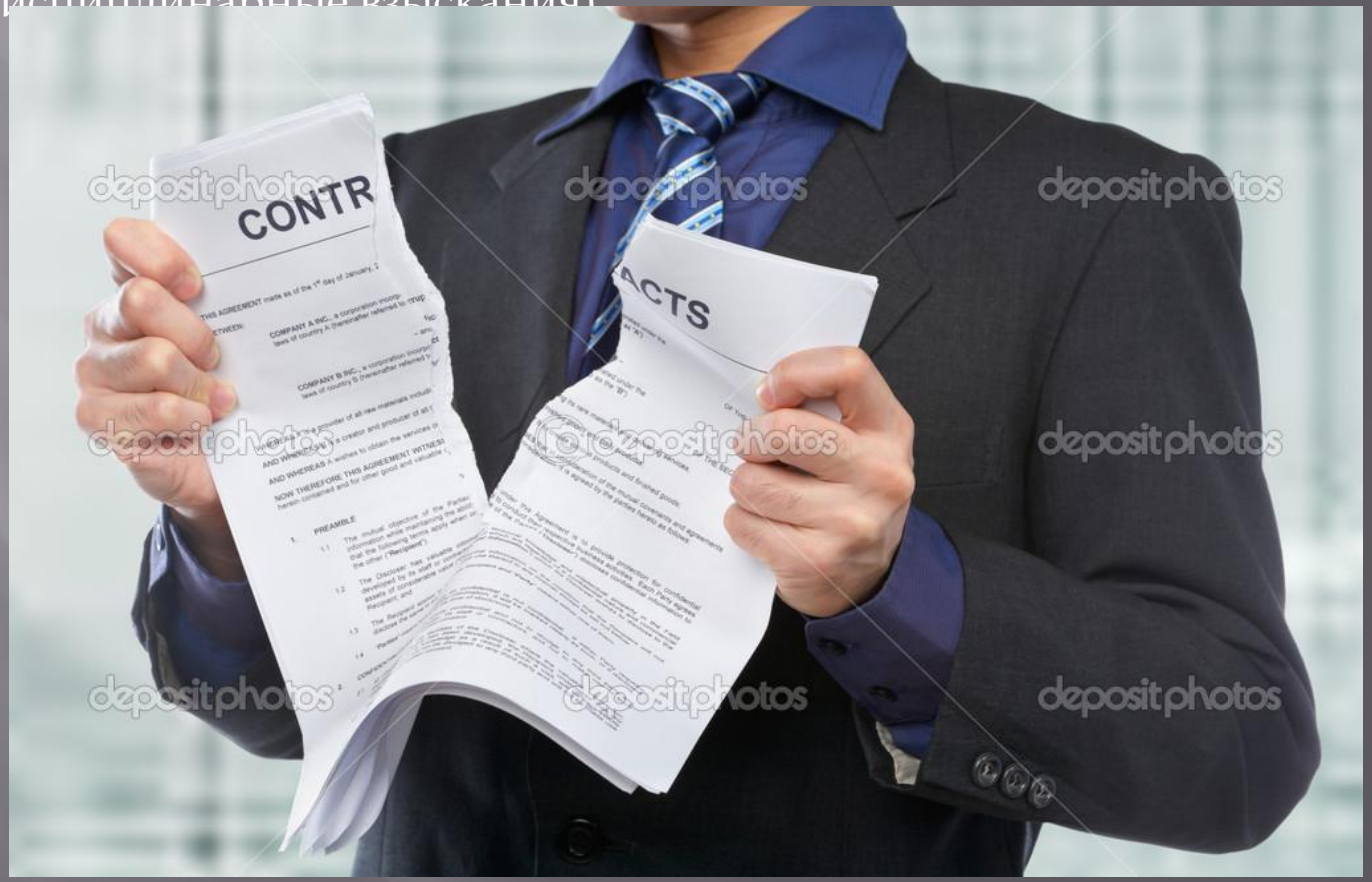
Расторжение

- Договор на неустановленный срок работодатель может расторгнуть по своей инициативе только по согласованию с Госинспекцией труда или комиссией по делам несовершеннолетних.

- Соблюдается при этом и обычный порядок увольнения (предупреждение, отработка и т.д.).

- Если согласие от указанных органов не будет получено, а работник тем не менее уволен, работодателя могут не только обязать восстановить несовершеннолетнего в должности, выплатив зарплату за то время, пока подросток вынужденно не работал, но и привлечь к административной ответственности, а также наложить штраф.

- Выборный профсоюзный орган должен дать свое согласие на увольнение с разъяснениями причин, если сотрудник-член профсоюза увольняется по следующим поводам:



- сокращение штата;
- работник не справляется с выполнением работы, например в связи с недостаточной квалификацией;
- работник без уважительной причины неоднократно не выполнял свои обязанности (до увольнения должны быть вынесены дисциплинарные взыскания).