

Трудовые права несовершеннолетних

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Указанные права распространяются и на несовершеннолетних, которые вправе вступать в трудовые правоотношения при достижении возраста 16 лет. Подростки в возрасте от 14 до 18 лет также вправе трудиться в свободное от учёбы время на работах по благоустройству, организуемых органами местного самоуправления.

Особенности оформления трудовых отношений с несовершеннолетними работниками.

Трудовые отношения оформляются трудовым договором, который представляет собой письменное соглашение между работодателем и работником об условиях труда: времени, месте, характере работы, её оплате, ответственности и т.д.

Трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрен ряд исключительных обстоятельств, которые следует соблюсти работодателю при заключении трудового договора с работником, не достигшим возраста 18 лет:

1. При приёме на работу несовершеннолетние должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр. В дальнейшем осмотры должны проводиться ежегодно до достижения работником возраста 18 лет. Обязанность по их организации, проведению и оплате возложена на работодателя.

2. Несовершеннолетним установлены ограничения по видам выполняемых работ и условиям труда, а именно:

2.1. Запрещается использовать их труд на работах с вредными, опасными условиями, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания и др.).

Перечень таких работ утверждён постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Кроме того, работники в возрасте до 18 лет не должны привлекаться к работе по совместительству и вахтовым методом, им запрещено работать в религиозных организациях.

2.2. Несовершеннолетние не должны направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочному труду, а также к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Данное ограничение не распространяется на работников учреждений культуры, искусства и средств массовой информации, перечень профессий которых утверждён постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», а также на спортсменов в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Работникам в возрасте до 18 лет устанавливаются сокращённые нормы при подъёме и перемещении тяжестей вручную. Они утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъёме и перемещении тяжестей вручную».

3. С несовершеннолетним работником запрещено заключать договор о его полной или частичной материальной ответственности перед работодателем.

После заключения трудового договора работодатель обязан оформить приказ о приёме несовершеннолетнего на работу и ознакомить с ним работника под роспись, провести инструктаж по охране труда, а также ознакомить подростка с правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами организации. На работника в обязательном порядке оформляется трудовая книжка, а также необходимые документы в сфере налогообложения, обязательного медицинского и социального страхования.

Время труда и отдыха несовершеннолетних работников.

В соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации несовершеннолетним работникам гарантировано сокращённое рабочее время.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет:

- 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 учащихся образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени составляет:

- в возрасте до 16 лет – не более 12 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часа в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – не более 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 7 часов.

Для школьников, студентов колледжей, училищ и техникумов, совмещающих учёбу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет:

- в возрасте от 14 до 16 лет – не более 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 4 часов.

Творческим работникам учреждений культуры, искусства и средств массовой информации в соответствии с перечнями категорий таких работников продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Указанные обстоятельства влияют на размер заработной платы несовершеннолетних работников.

Если в организации установлена повременная система оплаты труда, заработная плата должна выплачиваться подростку пропорционально отработанному времени. При этом работодатель за счёт собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Несовершеннолетним работникам, допущенным к сдельным работам, зарплата должна выплачиваться по установленным сдельным расценкам. Работодатель вправе

устанавливать им за счёт собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Работодатель обязан предоставить работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Дополнительные гарантии реализации несовершеннолетними права на труд.

В соответствии со ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Органы государственной службы занятости населения при обращении к ним детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет осуществляют профориентационную работу с указанными лицами и обеспечивают диагностику их профессиональной пригодности с учётом состояния здоровья.

Указанным лицам, ищущим работу впервые и зарегистрированным в органах государственной службы занятости в статусе безработных, выплачивается пособие по безработице в течение 6 месяцев в размере уровня средней заработной платы, сложившегося в регионе по месту такой регистрации, а также осуществляется их профессиональная подготовка и трудоустройство.

Детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях.

Защита трудовых прав несовершеннолетних.

Произвольный отказ в приёме гражданина на работу и заключении с ним трудового договора недопустим. Понудить работодателя надлежащим образом оформить трудовые отношения возможно в судебном порядке. Это допустимо и в том случае, когда подросток фактически допущен к исполнению трудовых обязанностей, но трудовой договор с ним не заключен.

Правом на обращение в суд по таким спорам обладает как сам несовершеннолетний работник через представителя, так и прокурор.

Нарушение работодателем трудового законодательства является основанием для привлечения его к административной ответственности.

Соответствующее обращение несовершеннолетний работник вправе подать в Государственную инспекцию труда в Новосибирской области (адрес: 630089, г. Новосибирск, ул. Федосеева, д. 12а; адрес электронной почты: gitvladimir@yandex.ru, телефон горячей линии: (383) 260-99-13 с 15:00 час. до 16:00 час.), а также в районную прокуратуру по месту осуществления работодателем своей фактической деятельности.