

Прокуратура района

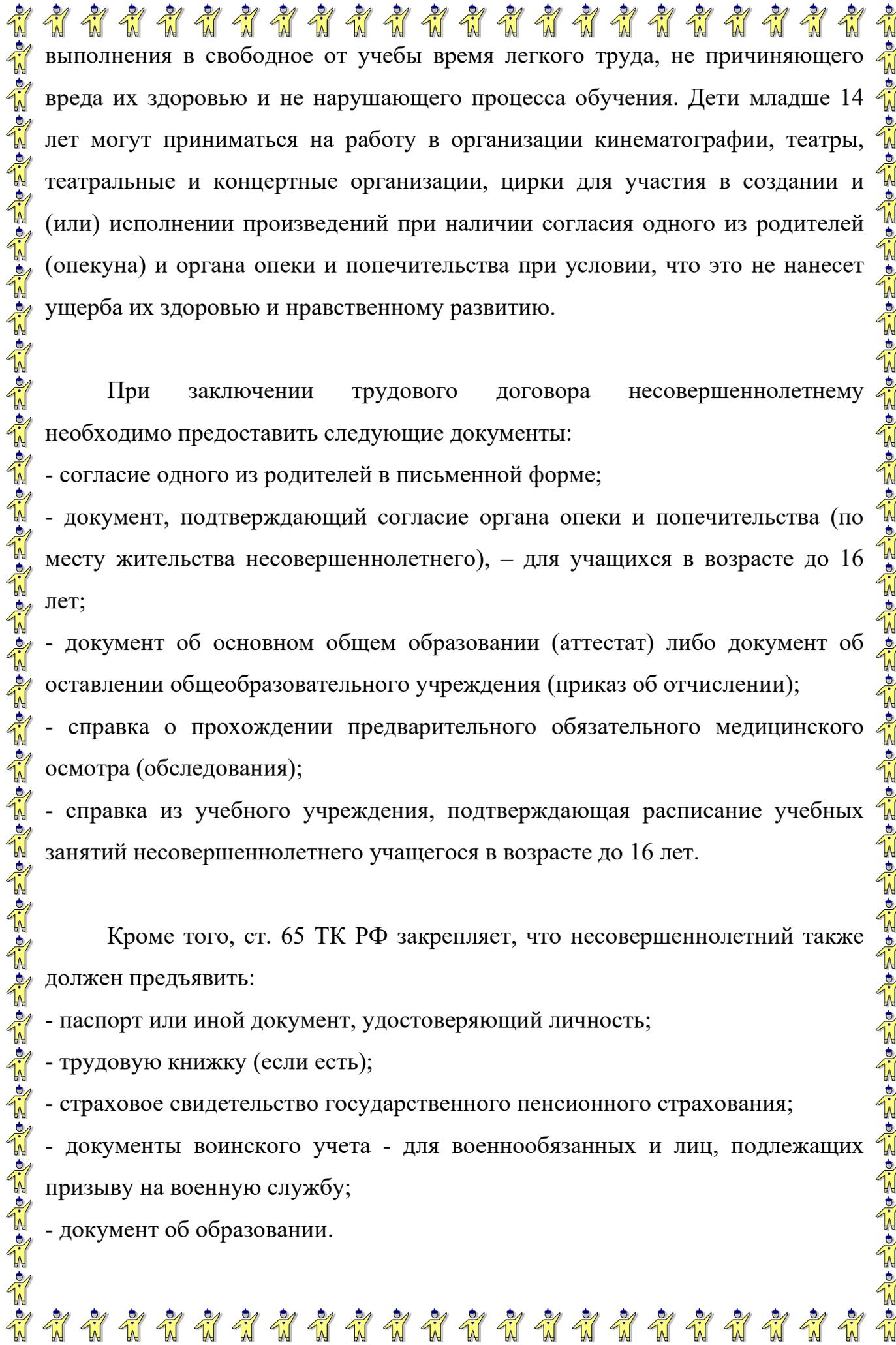
разъясняет положения Трудового кодекса Российской Федерации в части соблюдения законодательства при использовании труда несовершеннолетних

В наше время существует тенденция, при которой количество работающих подростков увеличивается с каждым годом. Уже в школьные годы многие молодые люди начинают трудовую деятельность. При этом стоит помнить, что использование труда несовершеннолетних имеет свои особенности.

В статье 63 ТК РФ сказано: «Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет». В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключить лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

При этом в соответствии со ст. 19 ФЗ «Об образовании» основное общее образование является обязательным. Требование обязательности основного общего образования применительно к конкретному обучающемуся сохраняет силу до достижения им возраста пятнадцати лет, если соответствующее образование не было получено обучающимся ранее.

Также допускается возможность для несовершеннолетних подработать в период школьных каникул и другое свободное время. Законодательство позволяет заключить трудовой договор с лицом, не достигшим 15 лет. При этом в соответствии со ст. 63 ТК РФ установлено, что с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для



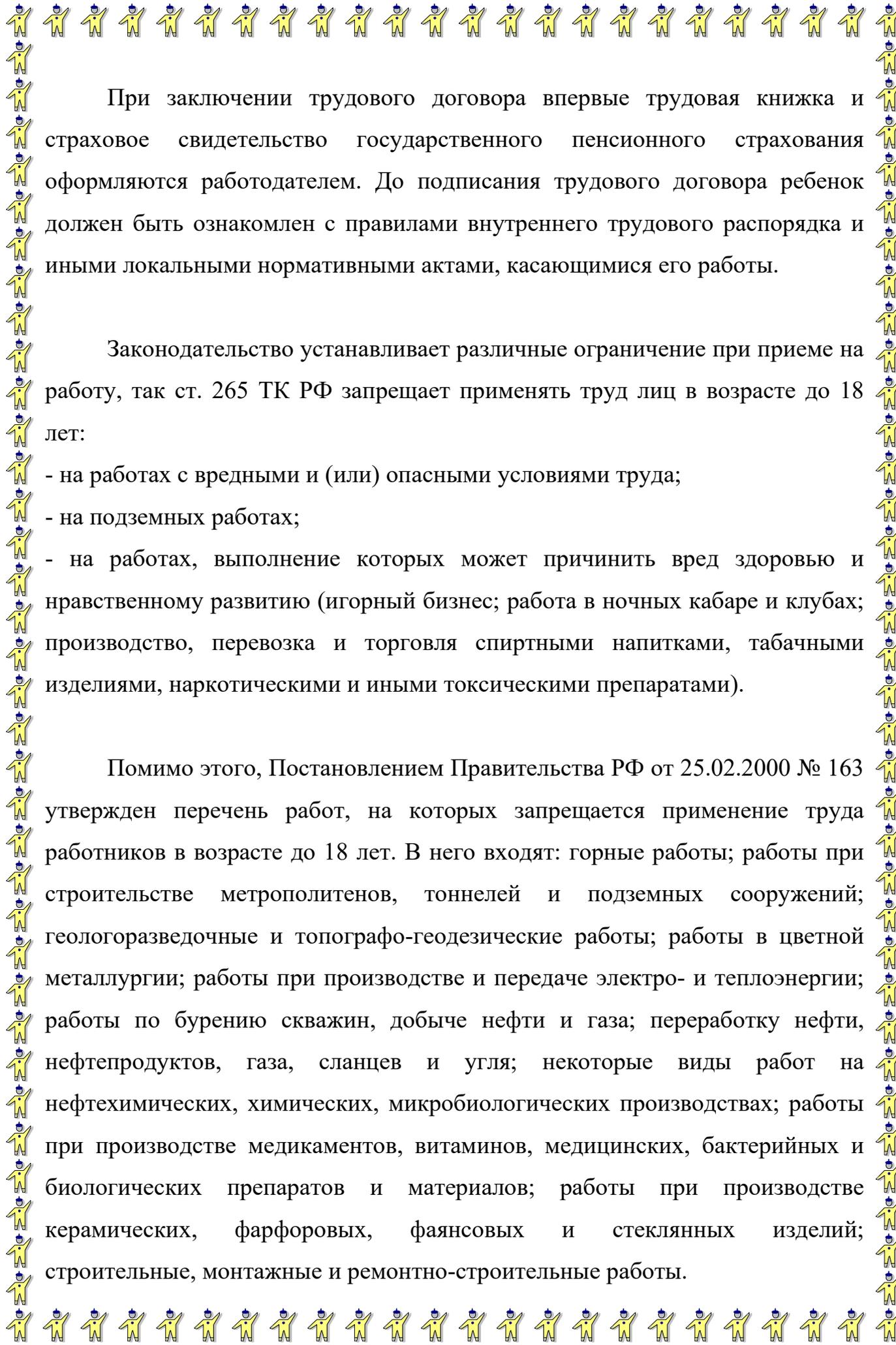
выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения. Дети младше 14 лет могут приниматься на работу в организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки для участия в создании и (или) исполнении произведений при наличии согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства при условии, что это не нанесет ущерба их здоровью и нравственному развитию.

При заключении трудового договора несовершеннолетнему необходимо предоставить следующие документы:

- согласие одного из родителей в письменной форме;
- документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства (по месту жительства несовершеннолетнего), – для учащихся в возрасте до 16 лет;
- документ об основном общем образовании (аттестат) либо документ об оставлении общеобразовательного учреждения (приказ об отчислении);
- справка о прохождении предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования);
- справка из учебного учреждения, подтверждающая расписание учебных занятий несовершеннолетнего учащегося в возрасте до 16 лет.

Кроме того, ст. 65 ТК РФ закрепляет, что несовершеннолетний также должен предъявить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (если есть);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании.

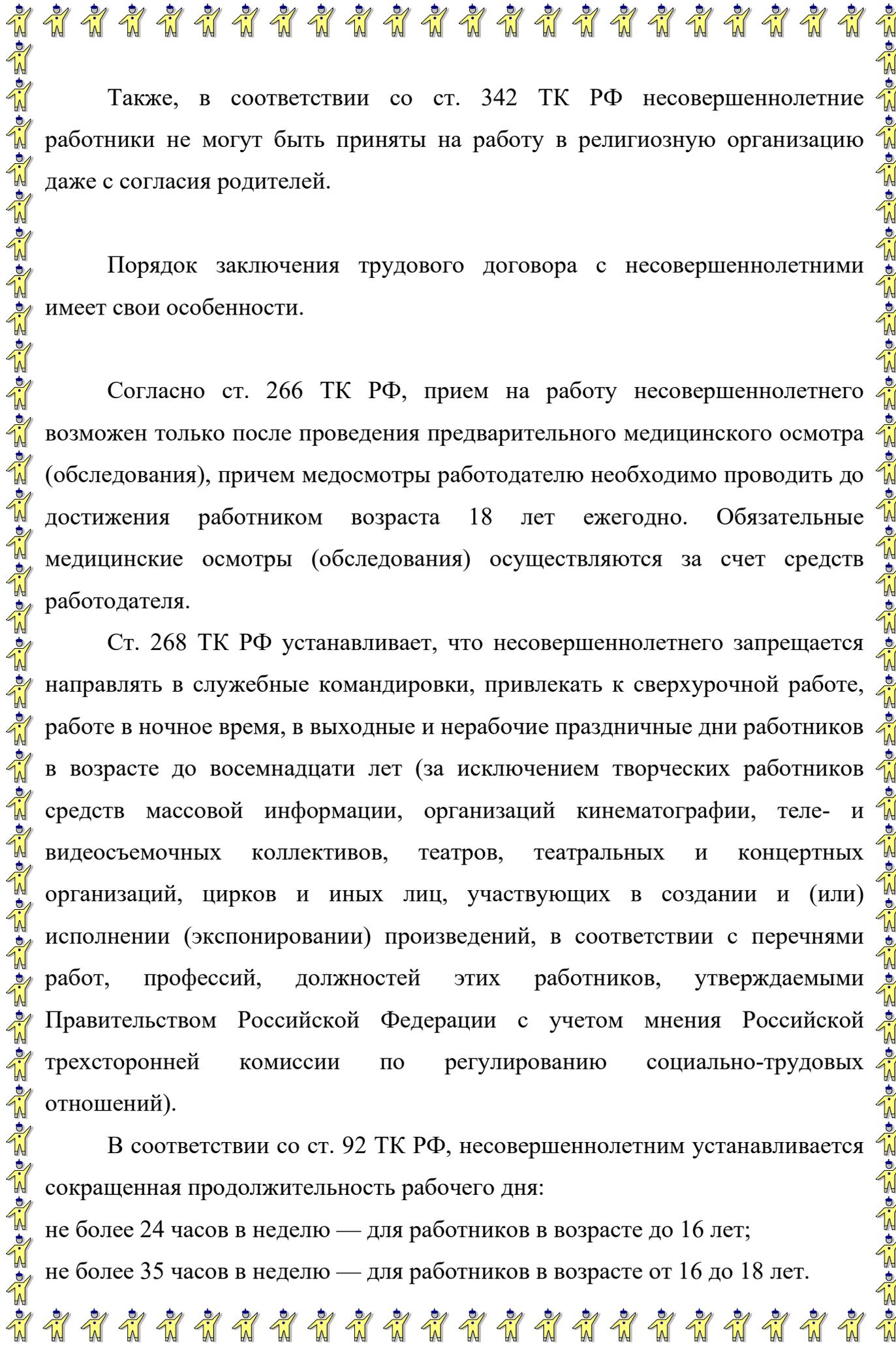


При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. До подписания трудового договора ребенок должен быть ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, касающимися его работы.

Законодательство устанавливает различные ограничения при приеме на работу, так ст. 265 ТК РФ запрещает применять труд лиц в возрасте до 18 лет:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- на подземных работах;
- на работах, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес; работа в ночных кабаре и клубах; производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Помимо этого, Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 утвержден перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет. В него входят: горные работы; работы при строительстве метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений; геологоразведочные и топографо-геодезические работы; работы в цветной металлургии; работы при производстве и передаче электро- и теплоэнергии; работы по бурению скважин, добыче нефти и газа; переработку нефти, нефтепродуктов, газа, сланцев и угля; некоторые виды работ на нефтехимических, химических, микробиологических производствах; работы при производстве медикаментов, витаминов, медицинских, бактериальных и биологических препаратов и материалов; работы при производстве керамических, фарфоровых, фаянсовых и стеклянных изделий; строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы.



Также, в соответствии со ст. 342 ТК РФ несовершеннолетние работники не могут быть приняты на работу в религиозную организацию даже с согласия родителей.

Порядок заключения трудового договора с несовершеннолетними имеет свои особенности.

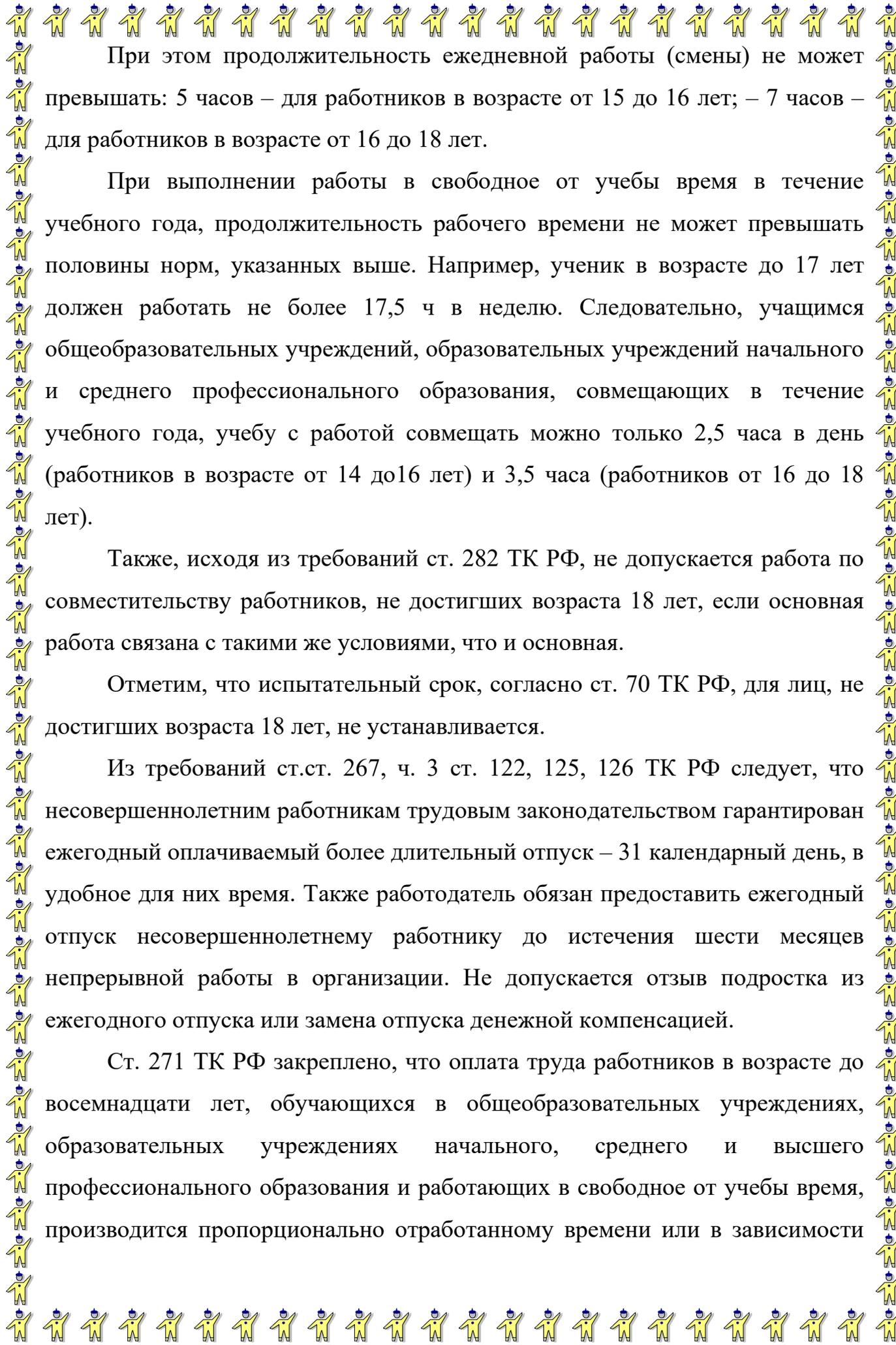
Согласно ст. 266 ТК РФ, прием на работу несовершеннолетнего возможен только после проведения предварительного медицинского осмотра (обследования), причем медосмотры работодателю необходимо проводить до достижения работником возраста 18 лет ежегодно. Обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

Ст. 268 ТК РФ устанавливает, что несовершеннолетнего запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением 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, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

В соответствии со ст. 92 ТК РФ, несовершеннолетним устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня:

не более 24 часов в неделю — для работников в возрасте до 16 лет;

не более 35 часов в неделю — для работников в возрасте от 16 до 18 лет.



При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: 5 часов – для работников в возрасте от 15 до 16 лет; – 7 часов – для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

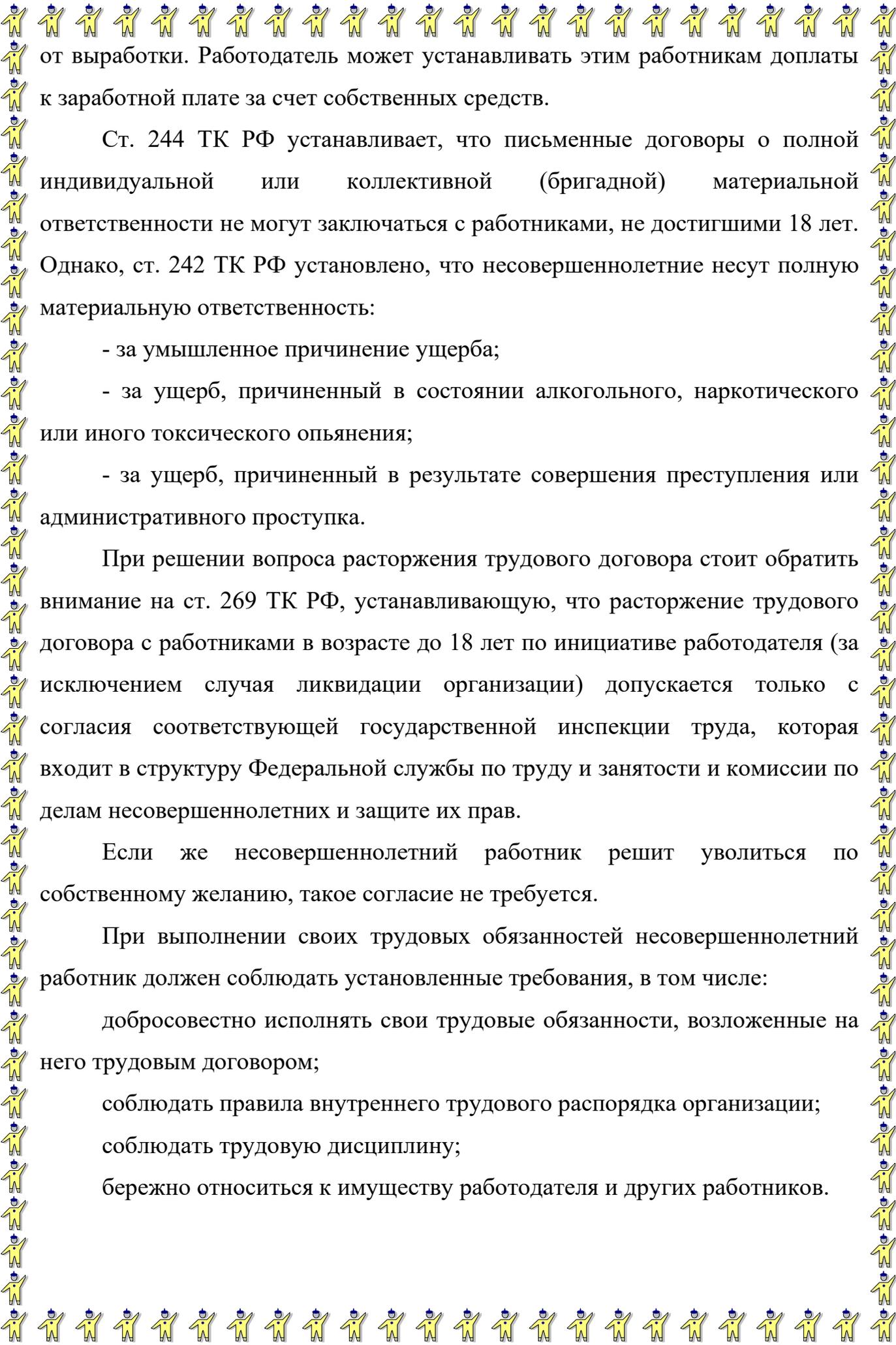
При выполнении работы в свободное от учебы время в течение учебного года, продолжительность рабочего времени не может превышать половины норм, указанных выше. Например, ученик в возрасте до 17 лет должен работать не более 17,5 ч в неделю. Следовательно, учащимся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года, учебу с работой совмещать можно только 2,5 часа в день (работников в возрасте от 14 до 16 лет) и 3,5 часа (работников от 16 до 18 лет).

Также, исходя из требований ст. 282 ТК РФ, не допускается работа по совместительству работников, не достигших возраста 18 лет, если основная работа связана с такими же условиями, что и основная.

Отметим, что испытательный срок, согласно ст. 70 ТК РФ, для лиц, не достигших возраста 18 лет, не устанавливается.

Из требований ст.ст. 267, ч. 3 ст. 122, 125, 126 ТК РФ следует, что несовершеннолетним работникам трудовым законодательством гарантирован ежегодный оплачиваемый более длительный отпуск – 31 календарный день, в удобное для них время. Также работодатель обязан предоставить ежегодный отпуск несовершеннолетнему работнику до истечения шести месяцев непрерывной работы в организации. Не допускается отзыв подростка из ежегодного отпуска или замена отпуска денежной компенсацией.

Ст. 271 ТК РФ закреплено, что оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости



от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Ст. 244 ТК РФ устанавливает, что письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности не могут заключаться с работниками, не достигшими 18 лет. Однако, ст. 242 ТК РФ установлено, что несовершеннолетние несут полную материальную ответственность:

- за умышленное причинение ущерба;
- за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

При решении вопроса расторжения трудового договора стоит обратить внимание на ст. 269 ТК РФ, устанавливающую, что расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда, которая входит в структуру Федеральной службы по труду и занятости и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Если же несовершеннолетний работник решит уволиться по собственному желанию, такое согласие не требуется.

При выполнении своих трудовых обязанностей несовершеннолетний работник должен соблюдать установленные требования, в том числе:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.