

# Пресненский прокурор разъясняет трудовые права несовершеннолетних

23.06.2017

Трудовые права несовершеннолетних имеют особенности, закрепленные в Трудовом кодексе Российской Федерации, поскольку несовершеннолетние представляют собой особую социальную группу и ограничения применения труда подростков направлены в первую очередь на предупреждение отрицательного влияния производственных факторов на состояние и развитие здоровья, на моральное и психическое состояние несовершеннолетнего.

В связи с трудоустройством многих несовершеннолетних в летний период, в целях исключения фактов нарушения их трудовых прав, следует обратить внимание на основные положения законодательства о труде, регламентирующие права несовершеннолетних в указанной сфере правоотношений.

Работодателю необходимо иметь в виду, что испытание при приеме на работу лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет, не устанавливается.

Трудовым кодексом РФ определен возраст, с которого граждане принимаются на работу - 16 лет. Существует возможность приема на работу с 15 лет лиц, получивших общее образование либо оставивших в соответствии с федеральным законом общеобразовательное учреждение. Допускается применение труда лиц, достигших 14 лет. При этом обязательными условиями для заключения трудового договора с данной категорией являются: письменное согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства; работа не должна мешать учебе; работа должна быть легкой и не причинять вреда здоровью подростка.

Важной гарантией, установленной в сфере охраны труда несовершеннолетних действующим законодательством, является проведение обязательного предварительного и ежегодного медицинских осмотров. Предварительный медицинский осмотр преследует цель определить соответствие предлагаемой работы для несовершеннолетнего. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. В дополнение к вышеуказанной норме законодатель обязал работодателя осуществлять указанные осмотры за счет средств работодателя.

При использовании труда несовершеннолетнего работника работодателю необходимо определить характер предполагаемых работ, так как трудовое законодательство строго регламентирует работы, на которых не может быть применен труд лиц в возрасте до восемнадцати лет, и вводит соответствующие ограничения. Эти ограничения обусловлены: условиями труда; весом переносимого или передвигаемого работником груза; характером выполняемой работы; режимом труда. Не допускается прием лиц в возрасте до 18 лет на работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Несовершеннолетние не могут быть заняты: на подземных работах; работах, которые могут причинить вред их здоровью и нравственному развитию (например, в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах, а также в перевозке, производстве и торговле спиртными напитками или табачными изделиями); тяжелых работах; работах с вредными и опасными условиями труда.

Не разрешается привлекать несовершеннолетних к работам, связанным с подъемом и перемещением тяжестей вручную, в случае превышения установленных Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Указанные нормы установлены Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 ? 7 ? Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную? в зависимости от возраста и пола несовершеннолетнего.

Законодательством Российской Федерации лица в возрасте до восемнадцати лет отнесены к категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для данных граждан государство создало дополнительные гарантии занятости, к числу которых относится необходимость квотирования рабочих мест для лиц моложе восемнадцати лет. Квотирование рабочих мест - выделение рабочих мест для трудоустройства несовершеннолетних граждан в соответствии с установленной квотой. Квота - минимальное количество рабочих мест для определенных категорий граждан, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации. Квота, как правило, устанавливается в процентном отношении к общему числу работников организации. Работодатель не вправе отказать в приеме на работу лица моложе восемнадцати лет, направленному органом службы занятости в счет квоты.

Для несовершеннолетних работников законодатель установил дополнительные гарантии в виде сокращенной продолжительности рабочего времени. Так, для работников в возрасте до шестнадцати лет продолжительность рабочего времени составляет не более 24 часов в неделю и не более 5 часов в день, а для работников от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю и не

более 7 часов в день. Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм рабочего времени, установленных для лиц соответствующего возраста.

Кроме того, для несовершеннолетних работников предусмотрены гарантии, касающиеся рабочего времени и времени отдыха. Работников, не достигших 18-летнего возраста, запрещено привлекать к сверхурочным работам, к работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, направлять их в служебные командировки, даже если работник дал на это согласие.

Несовершеннолетние работники имеют право на удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Его продолжительность составляет 31 календарный день в удобное для работников время. Это обстоятельство работодатель должен учитывать при составлении графика отпусков. Замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) законодателем запрещена. Кроме того, установлен запрет на отзыв несовершеннолетнего работника из отпуска.

По общему правилу работа на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени оплачивается полностью. Однако поскольку в отношении несовершеннолетних работников предусматривается весьма значительное сокращение рабочего времени, законодатель установил, что оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работодатель по своему усмотрению и за счет собственных средств может производить несовершеннолетним работникам доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Трудовые отношения с несовершеннолетними работниками прекращаются по тем же основаниям, которые предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации и для остальных работников.

Однако, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Заметим, что указанная норма касается всех оснований прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником, а не только расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Если увольнение несовершеннолетнего работника будет произведено без согласия указанных органов, оно будет считаться незаконным и повлечет за собой восстановление на работе с оплатой времени вынужденного прогула, как следствие незаконного лишения возможности трудиться. Также по решению суда с работодателя в пользу несовершеннолетнего работника может быть взыскана компенсация для возмещения морального вреда.

За нарушение вышеуказанных требований закона предусмотрена административная ответственность по статье 5.27 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде и об охране труда) и наложение административного штрафа в установленных законодательством размерах. Однако данная мера ответственности работодателя при дальнейшем игнорировании требований законодательства о труде может повлечь для него лишение права замещать определенные законом должности, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также управлять юридическим лицом, поскольку нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное нарушение, образует состав административного правонарушения, за совершение которого предусмотрено наказание в виде дисквалификации, без альтернативы.

---

Адрес страницы: <http://presnya.mos.ru/important-in-the-area/detail/6281289.html>

---