|  |
| --- |
|  |
| **Трудовое законодательство для несовершеннолетних**  Рубрика [Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав](http://mos-saburovo.ru/?cat=50)   |  | | --- | | http://mos-saburovo.ru/images/tnz42.jpg *Сегодня многие молодые люди уже в 15 лет, а то и раньше, сталкиваются с тем, что им необходимо начинать трудовую деятельность. Уже никого не удивит вид мальчишек, распространяющих газеты на улицах города или моющих стекла машин на автостоянках. И с каждым годом количество работающих подростков увеличивается.*  *Так на какую работу может рассчитывать несовершеннолетний? Что обходимо знать подросткам при поступлении на работу? На что должны обратить внимание родители, если их ребенок собирается начать трудовую деятельность? Как быть юному работнику, чтобы в начале своего трудового пути не стать жертвой работодателя? На какие нормативно — правовые акты необходимо ссылаться при возникновении спорных ситуаций? Ответ на эти и другие актуальные на сегодняшний день вопросы вы найдёте, прочитав представленный материал.* | | **Основные понятия трудового права**  Трудовые отношения  – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилами внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда.  Работодатель  – физическое лицо (индивидуальный предприниматель) либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.  Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.  Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего распорядка, действующее у данного работодателя. | | **Правовые документы в области трудового законодательства несовершеннолетних**   1. http://mos-saburovo.ru/images/tnz43.jpgКонституция Российской Федерации от 12.12.1993 г.(статья 37); 2. Трудовой Кодекс РФ (ТК РФ) от 21.12.2001 г. (в редакции от 30.06.06 г. глава 42); 3. Гражданский кодекс РФ (ГК РФ) от 21.10.1994 г. (в ред. от 03.06.06 г.) 4. Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в российской Федерации» от 24.07.1998 г. (ст. 11; 5. Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992 г. (в ред. 05.02.2007 г. № 13-ФЗ) (ст.19); 6. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 22.08.2004 г. 7. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет». 8. Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей в ручную». | | **Что необходимо знать родителям и подросткам**  Возраст, с которого допускается заключение трудового договора  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 (п.2 ст.1 ТК РФ).  Установление возрастного барьера в пятнадцать лет и условие о получении основного общего образования для начала трудовой деятельности не случайны. 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.  Каковы же случаи оставления общеобразовательного учреждения в соответствии с Федеральным законом?   * Во-первых, по согласию родителей (законных представителей) и местного органа управления образованием обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования. * Во-вторых, по решению органа управления образовательного учреждения за совершение противоправных действий, грубые и неоднократные нарушения устава образовательного учреждения допускается исключение из данного учреждения обучающихся, достигших возраста 14 лет. Образовательное учреждение обязано в трехдневный срок сообщить подобное печальное известие органом местного самоуправления. Последние совместно с родителями (законными представителями) исключенного в месячный срок принимают меры, обеспечивающие его трудоустройство или продолжение обучения в другом образовательном учреждении.   ***Возникает вопрос: как же быть учащимся, не планирующим бросать обучение, но желающим подработать в период школьных каникул и другое свободное время?***  Ответ на этот вопрос можно найти в пункте 3 статьи 63 ТК РФ, где сказано, 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 здо¬ровью и нравственному развитию.  **Документы, необходимые для приема на работу несовершеннолетнего**   1. Согласие родителя (для детей оставшихся без родительского попечения — опекуна, если ребенку еще не исполнилось 14 лет, или попечителя ДЛЯ детей старше вышеуказанного возраста). 2. *Надо помнить о том, что для заключения трудового договора несовершеннолетнему требуется согласие одного из родителей, а для заключения, например, договора подряда, так же как и для совершения иных сделок гражданско-правового характера, требуется согласие обоих родителей (если только речь не идет об осуществлении права автора).*  Так пункт 1 статьи 26 ГК РФ устанавливает, что, по общему правилу, несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет совершают сделки с письменного согласия своих законных представителей: родителей, усыновителей или попечителей. При этом одобрение родителей для заключения трудового договора требуется лишь учащимся в возрасте до 16 лет, а для заключения договора подряда, придется получать вплоть до 18 лет, кроме случаев эмансипации несовершеннолетних в установленном законом порядке. ТК РФ не устанавливает, в какой форме должно быть получено согласие одного из родителей на заключение несовершеннолетним трудового договора.   Но во избежание проблем с трудовой инспекцией лучше запастись нотариально заверенным документом. Если нет времени посещать нотариуса, то допустимо получение согласия в простой письменной форме или в виде надписи на заявлении о принятии ребенка на работу. К согласию необходимо будет приложить свидетельство о рождении трудоустраивающегося и копию паспорта родителя, дабы убедиться работодателю, что согласие получено от тех лиц, от кого и требовалось его получить. При этом текст согласия одного из родителей на трудоустройство ребенка может выглядеть следующим образом:  **Пример:**  **Я, Марина Степановна Иванова (паспорт № 4505 серия 123446, выдан ОВД «Щукино» 10 октября 2003 года, зарегистрирована по адресу: город Москва, улица Щукинская, дом 1,кв. 15), подтверждаю свое согласие на заключение трудового договора между моим сыном Иваном Сергеевичем Ивановым, 1990 года рождения (паспорт серия 4505 № 654321, выдан ОВД «Щукино» 15 ноября 2004 года, зарегистрирован по адресу: город Москва, улица Щукинская, дом 1, кв.15) и 000 «Ромашка» на выполнение работы в должности курьера. Копия свидетельства о рождении И.С. Иванова прилагается. 01.12.2005 (подпись) М.С. Иванова**  3. Документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства. ДЛЯ учащихся в возрасте до 16 лет, может быть получен в органах опеки и попечительства по месту жительства несовершеннолетнего. Последние относятся к органам местного самоуправления, и порядок их работы определяется уставами соответствующих муниципальных образований.  4. Документ об основном общем образовании (аттестат) либо документ об оставлении общеобразовательного учреждения (приказ об отчислении) - необходимый для 15-тилетних работников.  5. Справка о прохождении медицинского осмотра.  6. Справка из учебного учреждения, подтверждающая расписание учебных занятий несовершеннолетнего учащегося в возрасте до 16 лет. Предоставление данного документа необходимо ДЛЯ ТОГО, чтобы исключить возможность нарушения учебного процесса несовершеннолетнего и соблюсти требования законодательства о выполнении работы учащимися только в свободное от учебы время.  Помимо всего вышеперечисленного несовершеннолетний при заключении трудового договора предоставляет стандартный набор документов:   * паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; * трудовую книжку; * страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; * документы воинского учета.   **Заключение и расторжение трудового договора с несовершеннолетним**  Необходимо помнить о том, что несовершеннолетние работники в своих правах приравниваются к совершеннолетним, но они имеют установленные законодательством гарантии и льготы. Порядок заключения трудового договора с несовершеннолетними имеет ряд особенностей.  **Во-первых**, *трудовое законодательство запрещает устанавливать испытательный срок для лиц, не достигших 18 лет.* **Во-вторых**, согласно статье 266 ТК РФ с лицами в возрасте до 18  допускается заключение трудового договора только после предварительного обязательного медицинского осмотра. Цель проведения данного мероприятия — определение пригодности несовершеннолетнего по состоянию здоровья к работе, на которую его предполагается принять.  До достижения 18 лет работник обязан проходить периодический медицинский осмотр ежегодно. Особо следует отметить, что трудовое законодательство требует оплаты прохождения медицинских осмотров несовершеннолетних за счет средств работодателя.  И в третьих, работодатель не может заключить договор о полной материальной ответственности с несовершеннолетним. Согласно статье 242 Трудового кодекса РФ, работники в возрасте до 18 лет несут полную материаль¬ную ответственность лишь за:   * умышленное причинение ущерба, * ущерб, причиненный в состоянии алкогольного опьянения, * ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.   Работодатель может заключить с несовершеннолетним и срочный трудо-вой договор, т.е трудовой договор на определенный срок, например:   * на время выполнения временных (до двух месяцев) либо сезонных работ; * для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации; * работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.   **Порядок расторжения трудового договора**  *Законодательством установлены дополнительные гарантии работни-кам в возрасте до 18 лет при увольнении.*  Согласно статье 269 Трудового кодекса РФ, 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.  Расторжение трудового договора с работником, не достигшим 18 лет, без согласия комиссии по делам несовершеннолетних и государственной инспекции труда может повлечь за собой не только восстановление уволенного на работе с оплатой вынужденного прогула, но и привлечение должностных лиц, виновных в незаконном увольнении, к административной и материаль¬ной ответственности.  **Условия труда несовершеннолетних**  **1.Несовершеннолетнему подходит далеко не любая работа.** Поэтому в организациях с вредными и опасными условиями труда, ведущими подземные работы, осуществляющие производство, перевозку, торговлю спир¬тными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами, а также в ночных клубах и казино несовершеннолетним работать запрещается. Выполняемая юными гражданами работа не должна ни в коем случае причинять вред их здоровью и нравственному развитию. *Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труд при выполнении, которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет*, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163. Список этот весьма обширен и включает в себя более 2000 профессий в различных отраслях экономики.  Работы, связанные с подъемом и перемещением несовершеннолетними тяжестей вручную, допускаются только при соблюдении установленных норм предельно допустимых нагрузок. Последние установлены постановлением Министерства труда РФ от 7 апреля 1999 года № 7. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:   * для юношей в 14 лет — 12 кг, в 15 лет — 15 кг, в 16 лет — 20 кг, в 17 лет —24 кг; * для девушек в 14 лет — 4 кг, в 15 лет — 5 кг, в 16 лет — 7 кг, в 17 лет — 8 кг.   2. При выполнении трудовой деятельности несовершеннолетним работникам противопоказаны:   * служебные командировки; * сверхурочная работа; * работа в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов; * работа в выходные и нерабочие праздничные дни.   **Исключением** является только работа: творческих работников, средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов.  3. **В соответствии с законодательством для несовершеннолетних неприемлема следующая работа:**  по совместительству (статья 182 ТК РФ), а также работа вахтовым методом (статья 298 ТК РФ) и работа в религиозных организациях (часть 2 статьи 342 ТК РФ).  4. **Несовершеннолетним устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня:**   * не более 24 часов в неделю — для работников в возрасте до 16 лет; * не более 36 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.  Учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года, учебу с работой совмещать можно и вовсе только 2,5 часа в день (работников в возрасте от 14 до16 лет) и 3,5 часа (работников от 16 до 18 лет).  Для несовершеннолетних, поступающих на работу после окончания общеобразовательных уч¬реждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные *нормы выработки*.  **Оплата труда. Отпуск**  http://mos-saburovo.ru/images/tnz4.jpgЗаработная плата несовершеннолетних работников рассчитывается исходя из системы оплаты труда, принятой в организации. При повременной оплате труда заработная плата работника в возрасте до 18 лет выплачива¬ется с учетом сокращенной продолжительности работы. Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам (ст. 271 ТК РФ).  Ежегодный основной оплачиваемый отпуск юным работникам предоставляется продолжительностью в 31 календарный день, вне зависи¬мости от нормы выработки. По заявлению несовершеннолетнего отпуск должен быть предоставлен в удобное для него время, в том числе и до истечения 6 месяцев непрерывной работы. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией для лиц моложе 18 лет не допускается. Кроме того, для подростков, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях начального, среднего или высшего профессионального образования, трудовым законодательством предусмотрены гарантии в виде предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов и прохождения промежуточной аттестации.  **Обязанности несовершеннолетних работников**  Еще раз напомним о том, что несовершеннолетние работники в своих правах приравниваются к совершеннолетним. Это правило касается и обязанностей юных работников.  Итак, несовершеннолетний работник обязан:   * 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.   **Советы юным работникам**  А теперь несколько советов самим юным работникам, чтобы в начале своего трудового пути не стать жертвой взрослого Карабаса Барабаса.  *Во-первых*, с тобой обязательно должны заключить трудовой договор в двух экземплярах. Прежде, чем подписывать, прочитай его внимательно, проследи, чтобы была указана точная сумма заработка и обговорены условия и график работы. Один экземпляр остается у тебя на руках;  *Во-вторых*, работодатель должен оформить тебе трудовую книжку и страховое свидетельство пенсионного фонда. Если он индивидуаль¬ный предприниматель достаточно одного трудового договора;  *В-третьих*, не доверяй никаким разговорам об испытательном сроке, это скорее всего ловушка. Для несовершеннолетних установление испытательного срока **запрещено!**  *В-четвертых*, предварительное прохождение медкомиссии перед приемом на работу должно быть для тебя бесплатным — в этом случае плат работодатель.  *В-пятых*, тебя не могут уволить по причине недостаточной квалификации или из-за отсутствия опыта и навыков.  **Ваше первое собеседование при устройстве на работу**  **Не стоит бояться собеседования при поступлении на работу. Ведь может оказаться, что собеседование — прекрасный шанс показать работодателю свои лучшие качества. Внимательно прочитайте приведенные ниже рекомендации и постарайтесь их использовать.** Прежде всего, следует помнить, что к собеседованию необходимо готовиться заранее, это поможет снизить волнение и повысит ваши шансы на получение работы. Начните с того, что накануне хорошо выспитесь, и приведите свой внешний вид в порядок. Не секрет, что встречают все же по одежке. Для этой цели лучше всего подойдет классический стиль в одежде. Внешний вид должен быть опрятный и не вызывающий. Не забывайте, что первое впечатление является очень важным.  Один из лучших способов подготовиться к собеседованию — провести пару занятий подобного рода с одним или двумя друзьями. Ниже приведен перечень некоторых наиболее часто встречающихся воп-росов в ходе собеседования, которые имеет смысл проработать дома.  **Почему вы обратились о приеме на работу именно в нашу компанию?**  Спрашивающего в прямом смысле интересуют мотивы вашего обращения. Это может быть и стремление больше зарабатывать и желание найти работу ближе к дому и т.д.  **Что вы знаете об этой работе или о компании?**  Скажите то, что вам известно.  **Почему вас заинтересовало наше предложение?**  На этот вопрос вы должны ответить сами… Что вы собираетесь делать, если,., (обычно следует описание какой-либо критической ситуации на вашем рабочем месте)? По вашей реакции попытаются определить, готовы ли вы к таким ситуа-циям и насколько предлагаемые вами действия совместимы с принятыми в компании способами реагирования.  **Как вы могли бы описать самого себя?**  Просто и с чувством меры расскажите о себе.  **Каковы ваши главные сильные стороны? Каковы ваши основные слабости?**  Вопросы о положительных и отрицательных качествах имеют цель не только узнать о свойствах вашего характера лично от вас, но еще и выяс-нить косвенным образом черты, вам присущие: насколько вы скромны, дальновидны, откровенны и т.д. Существуют рекомендации ответов на эти вопросы. Так на вопрос о положительных качествах говорить честно — как есть (коммуникабельный, исполнительный…). А, отвечая на вопрос об отри¬цательных качествах, быть очень осторожным, описывая, свой даже незна¬чительный недостаток, ведь эта информация может быть не правильно понятой и может нарушить баланс хорошего и плохого. Помните, что нет людей без недостатков и нет недостатков, которые нельзя компенсировать.  **Каковы ваши интересы вне работы?**  Часто задаваемый вопрос. Иногда ваш ответ оценивается только с одной точки зрения — прозвучал ли в нем намек на нужное компании ваше личное качество (так называемое интервью по компетенциям). Пример — если вы любите играть в футбол, значит, вы предпочитаете командную работу, а если теннис — индивидуальную. Для главного бухгалтера предпочтительнее вышивать крестиком, а не заниматься прыжками с парашютом (склонность к риску, сами понимаете…) Иногда это вопрос о том, есть ли у вас, чем заняться по вечерам, кроме того, чтобы выпить пиво.  **Какого типа работу вы не любите делать больше всего?**  Скажите, как есть. Вообще, чем честнее вы отвечаете, тем лучше.  **Какого рода достижения и результаты работы доставляют вам наибольшее удовлетворение?**  Это вопрос о том, интересует ли вас что-то кроме денег. Вообще-то в центре переговоров на первом собеседовании должна стоять компания и то, что вы можете для нее сделать, а не размер заработной платы, хотя этот вопрос очень важен и его не следует упускать его из виду. Ответ на вопрос о заработной плате рассмотрим ниже.  **Какие предметы вам нравились больше всего и меньше всего в школе?**  **Что вам нравилось больше всего, а что меньше всего на прежней работе? (Кто уже работал)**  **Почему вы оставили свою прежнюю работу?**  **Почему вы были уволены?**  **Не стоит говорить, что на прошлой работе все было плохо, денег мало а люди, как звери. Это не украсит вас, и не добавит плюсов.**  **Ответьте как можно проще и как можно ближе к истине.**  **Какое отношение ваше образование или опыт трудовой деятельности имеют к данной работе?**  **Каковы ваши цели в жизни?**  **Как вы планируете их достичь?**  **На какое жалованье вы рассчитываете?**  **Не скромничайте, потом будет сложно добиться прибавки, но и не загибайте сверх меры. Правильнее всего предложить некоторую зависимость! заработной платы от исполняемой работы.**  **В свою очередь вы также можете задать интересующие вас вопросы.**  **Вот некоторые из вопросов, которые вы можете задать тому, кто будет проводить собеседование. Кому я непосредственно буду подчиняться?**  **Как примерно будет выглядеть мой рабочий день?**  **Насколько важна эта работа для компании?**  **Какие программы обучения и подготовки предоставляются? Ка¬кие имеются возможности для слу¬жебного или профессионального роста?**  Ответы на эти вопросы помогут вам более полно составить представ-ление о компании, куда вы устраива¬етесь на работу, и, возможно подска-зать еще раз, где вы могли бы быть полезны для компании в связи с ва¬шим образованием и опытом.  **Завершение собеседования.**  Помните, последнее впечатление также важно, как и первое.  Прежде чем уйти, еще раз подчеркните свое желание работать в данной компании.  Поблагодарите за время и внимание, которое вам уделили, даже в том случае, если вы получили отказ.  Заканчивая беседу, обязательно договоритесь о том, когда и как вы узнаете о результатах собеседования. | |