

## **О трудовых правах несовершеннолетних**

Трудовые права несовершеннолетних имеют особенности, закрепленные в Трудовом кодексе Российской Федерации, поскольку несовершеннолетние представляют собой особую социальную группу. 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 и 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 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 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 18 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.

Также для несовершеннолетних работников законодатель установил дополнительные гарантии в виде сокращенной продолжительности рабочего времени.

Так, для работников в возрасте до 16 лет продолжительность рабочего времени составляет не более 24 часов в неделю и не более 5 часов в день, а для работников от 16 до 18 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.

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 18 лет помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

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 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства) и наложение административного штрафа. Однако данная мера ответственности работодателя при дальнейшем игнорировании требований законодательства о труде может повлечь для него наказание в виде дисквалификации.

Прокуратура Саянского района