

## Содержание:

image not found or type unknown



## Введение

Нельзя никого ограничивать в реализации его трудовых прав. Согласно ст. 3 Трудового кодекса РФ, никакие обстоятельства, кроме деловых и профессиональных качеств, не могут служить причиной для отказа соискателю в приеме на работу. Однако трудовым законодательством все-таки предусмотрены некоторые ограничения и запреты. Для того чтобы понимать, насколько правомерным является тот или иной отказ в приеме на работу, необходимо знать, какие ограничения при приеме на работу установлены законодательством.

В настоящее время проблема эмансипации приобретает все большую актуальность. Подростки это особая социальная группа. Ограничения применения труда подростков направлены в первую очередь на предупреждение отрицательного влияния производственных факторов на развитие, состояние здоровья, моральное и психическое состояние несовершеннолетнего. Специальные ограничения и льготы касаются возрастного ценза приема на работу, введения сокращенной продолжительности рабочей недели, запрета труда в ночных сменах, установления пригодности к определенному виду деятельности на основе обязательного медицинского обследования, как предварительного (при поступлении), так и периодического.

Большинство норм о труде действуют в отношении всех без исключения работников, независимо от их пола, возраста и возложенных на них семейных обязанностей. Вместе с тем в связи с имеющимися психофизиологическими особенностями женщин, молодежи до 18 лет и общественным признанием значимости выполняемых работниками семейных обязанностей трудовое законодательство предусматривает дополнительную (повышенную) охрану их труда на производстве.

Трудовое законодательство в отношении несовершеннолетних работников устанавливает определенный уровень гарантий и льгот. В частности, для них существует ограничения при выполнении работ с вредными условиями труда, при

подъеме и перемещении тяжестей и др. Кроме того, для работников моложе 18 лет трудовым законодательством установлен ряд иных гарантий и льгот. Более трети россиян слышали о случаях, когда кого-то не взяли на работу, потому что он был слишком молод, и более чем половине известны случаи, когда то же самое произошло по причине превышения требуемого возрастного порога. Согласно опросу, 20% сами подвергались дискриминации по возрасту при устройстве на работу, чаще других сообщают об этом 46–60-летние. Тем не менее 39% россиян считают, что в некоторых сферах возрастные ограничения допустимы, например, когда работа связана с высоким риском.

**Основаниями для установления ограничений являются, согласно ст. 252 ТК РФ:**

1. характер и условия труда;
2. психофизиологические особенности определенных категорий работников;
3. природно-климатические условия;
4. Семейные обязанности и другие факторы

Так, людей с инвалидностью отправлять в командировки и привлекать к труду в ночное и сверхурочное время можно только с их согласия. К работам вахтовым методом работодатели не могут привлекать несовершеннолетних, беременных женщин и женщин с детьми младше трех лет, а также тех, кто имеет медицинские противопоказания для таких условий труда (ст. 298 ТК РФ). А сейчас обозначим категории работников, для которых предусмотрены те или иные ограничения при трудоустройстве.

**Трудовой кодекс также утвердил следующую продолжительность рабочего дня (статья 94):**

Во время каникул:

14-15 лет — не более 5 часов в день;

16-18 лет — не более 7 часов в день.

В течение учебного года:

14-15 лет — не более 2,5 часов в день

16-18 лет — не более 3,5 часов в день

Отсюда следует, что и продолжительность рабочей недели у несовершеннолетних меньше 40 часов (статья 92):

14-15 лет — 24 часа

16-18 — 36 часов

Во время учебного года:

14-15 лет — 12 часов

16-18 лет — 18 часов

## **Категории работников, для кого предусмотрены ограничения**

Есть три категории работников, которым работодатель на вполне законных основаниях может отказать в приеме на работу на определенные должности. Это лица в возрасте до 18 лет, женщины и лица с судимостью. Ограничен для женщин и запрещен для несовершеннолетних(ст. 253 и ст. 265 ТК РФ) прием на должности, которые предусматривают:

1. вредные и опасные условия труда;
2. подземные работы (для женщин – за исключением нефизического труда и работ по санитарному и бытовому обслуживанию);
3. перемещение вручную тяжестей, которые превышают предельно допустимые для них нормы (запрещено для обеих категорий).

Также запрещено принимать подростков на работу (ст. 265, ст. 244 и ст. 282 ТК РФ), которая:

- может навредить их здоровью или нравственному развитию (например, в ночных клубах и казино или на производстве, связанной с транспортировкой и торговлей алкоголем, табачными изделиями, токсическими или наркотическими веществами, продукцией эротического содержания);
- предусматривает заключение договора о полной материальной ответственности;
- является работой по совместительству.

Есть определенные профессии и службы, на которых запрещено работать лицам с судимостью. Это касается прежде всего тех видов занятости, которые связаны с повышенной ответственностью и государственной безопасностью:

- педагогическая деятельность;
- служба в армии, ФСБ или таможенных органах;
- работа в судебных органах и прокуратуре;
- адвокатская и аудиторская деятельность.

## **ОГРАНИЧЕНИЕ ПО ВОЗРАСТУ**

Для начала рассмотрим, с какого возраста можно принимать на работу в принципе. Согласно ст. 63 ТК РФ, оформлять трудовые договоры допускается с работниками, которым исполнилось 16 лет. С лицами младшего возраста можно устанавливать трудовые отношения только при определенных условиях:

- 1) тех, кому исполнилось 15 лет, можно привлекать только для выполнения легкого труда, который не навредит их здоровью;
- 2) 14-летние могут работать исключительно с согласия одного из родителей или попечителей, и привлекать их можно к легкому труду, который не навредит не только их здоровью, но и успеваемости в учебе;
- 3) дети младше 14 лет могут работать в создании или исполнении произведений без вреда для их здоровья и нравственного развития в театральной, кинематографической, концертной или цирковой сферах (трудовой договор от их имени подписывает родитель или опекун).

Согласно российскому законодательству, возрастной ценз при приеме на работу имеет только нижний предел. Верхнего предела у него нет. Более того, отказ в заключении трудового договора по причине возраста является необоснованным и в ст. 64 ТК РФ на это есть прямой запрет. Конечно, это не касается случаев, когда соискателю еще не исполнилось 18 лет, а условия работы не соответствуют законодательно установленным нормам для несовершеннолетних. На практике же многие вакансии имеют возрастные ограничения до 45-50 лет. Тогда как устроиться на работу после 50 лет, если работодатели рассматривают на должности только молодых соискателей? Действительно, есть профессии, для которых такие возрастные ограничения вполне обоснованы и вызваны

определенными условиями труда. Если требуется выносливость, физическая активность, быстрота реакции, то возрастной ценз вполне уместен. Но если для работы важны знания и опыт, то здесь соискатель в возрасте 50 лет может с легкостью обойти более молодого, но менее опытного. И таких специальностей, где возраст и опыт играют очень важную роль, достаточно много:

технологи на производстве;

проектировщики и конструкторы;

специалисты в энергетике;

врачи и фармацевты;

специалисты по транспорту и логистике.

Ответ на вопрос, как устроиться на работу в 50 лет женщине, практически ничем не отличается от ответа на предыдущий. Важно рассматривать свой трудовой стаж как козырь при трудоустройстве. Ведь, опыт полученный в течение трудовой деятельности, не смогут заменить теоретические знания и рвение молодых соискателей. Необходимо при общении с работодателем делать акцент на достижениях на предыдущих местах работы и рассказывать о рабочих ситуациях, которые удалось успешно разрешить. Например, бухгалтер может сообщить, что за 20 лет ее работы налоговая ни разу не начислила штрафные санкции по результатам 11 проверок.

## **Прием на работу беременных**

Работодатель не может отказать в приеме на работу женщине по причине беременности или наличия у нее детей. В Трудовом кодексе на это есть прямой запрет – в статье 64. К сожалению, на практике не всегда все так однозначно. Руководители не любят, когда работник уходит в декрет. Им приходится искать замену на время отпуска по уходу за ребенком, заново обучать и испытывать нового сотрудника. Тем более работодатели не хотят заключать трудовой договор, если женщина уже беременна, будучи только соискателем. Насколько сложно найти работу женщине, которая готовится стать матерью, и что делать в случае необоснованных отказов потенциальных работодателей

## **ПРИЕМ НА РАБОТУ НЕСОВЕРШЕНОЛЕТНИХ**

На время летних каникул многие подростки устраиваются на работу, которая не требует высокой квалификации или носит сезонный характер. Для них это хорошая возможность не только заработать, но и определиться с будущей профессией. А работодатель может присмотреть и обучить будущего специалиста, который будет соответствовать его ожиданиям. Надо только помнить, что для подростков подойдет не каждая работа. Например, установленные законом ограничения возраста работников при приеме на работу с вредными и опасными условиями труда не позволяют привлекать к таким работам тех, кому еще не исполнилось 18 лет. Трудоустройство и занятость несовершеннолетних имеет ряд своих особенностей и условий, которые необходимо выполнять.

## **ПРИЕМ НА РАБОТУ С СУДИМОСТЬЮ**

Человек, которого судили в прошлом, после освобождения от наказания считается несудимым. Однако работодатели не спешат брать на работу соискателя даже с погашенной судимостью. Действительно, есть ряд ограничений для ранее судимых работников и не все профессии им подходят. Тем не менее есть государственные гарантии при трудоустройстве и прямой запрет на дискриминацию работников по непрофессиональным качествам.

## **Заключение**

В настоящее время отсутствие действенного государственного и общественного контроля, юридическая неграмотность, а порой и халатное отношение работодателей и иных должностных лиц по соблюдению трудовых прав несовершеннолетних, ставит последних, в положение наиболее незащищенной категории людей на рынке труда, лишают законно принадлежащих им имущественных и трудовых прав, способствуют нарушению норм трудового законодательства, охраняющих интересы несовершеннолетних.

К числу наиболее распространенных нарушений законодательства о труде, допускаемых работодателями в отношении несовершеннолетних работников,

относятся нарушения, связанные с приемом и увольнением несовершеннолетних работников, с предоставлением им льгот и гарантий, установленных действующим законодательством при выполнении ими своих трудовых обязанностей. Несмотря на то, что в трудовых правоотношениях несовершеннолетние работники в соответствии со ст.21 ТК РФ пользуются теми же правами, что и остальные работники.

Значит можно сделать вывод, что в условиях имеющихся в стране социальных проблем подростки особо нуждаются в социальной и правовой защите.

## **Источники:**

<http://ligabiznesa.ru/kadry/priem-na-rabotu/ogranichenija-pri-prieme.html#i>

<https://www.bestreferat.ru/referat-285551.html>

<https://fom.ru/rabota-i-dom/10868>