

Методические рекомендации

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОСЛЕТНИМ РАБОТНИКАМ



Выполнила:

студентка 2 курса группы ПСО-218 (о/з)
специальности 40.02.01

Право и организация социального
обеспечения

Петрова Кристина Алексеевна

г. Стерлитамак, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения с несовершеннолетними работниками
2. Прием на работу несовершеннолетних работников
3. Медицинские осмотры несовершеннолетних работников
4. Время работы несовершеннолетних работников
5. Нормы выработки и оплата труда несовершеннолетних работников
6. Предоставление отпусков несовершеннолетним работникам
7. Прекращение трудовых отношений несовершеннолетних работников

1. Нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения с несовершеннолетними работниками

Основными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения с несовершеннолетними работниками, являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 2) Федеральный закон от 21 декабря 1996 года № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
- 3) Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;
- 4) Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30 сентября 2009 года № 58 «Об утверждении санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18 летнего возраста» СанПиН 2.4.6.2553-09.



2. Прием на работу несовершеннолетних работников

Статьей 63 ТК РФ закреплено положение о возможности заключения трудового договора с гражданами, достигшими возраста шестнадцати лет.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.



Документом, удостоверяющим возраст и наличие российского гражданства, является паспорт гражданина Российской Федерации.

При трудоустройстве с несовершеннолетним работником работодатель заключает трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор.

На основании статьи 70 ТК РФ испытательный срок при приеме на работу несовершеннолетних граждан не устанавливается.

После заключения трудового договора работодатель должен оформить приказ о приеме на работу, ознакомить с ним несовершеннолетнего работника под роспись, провести инструктаж по охране труда. Ознакомить с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами организации (а также при необходимости оформить трудовую книжку и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования).



3. Медицинские осмотры несовершеннолетних работников

Статьями 69 и 266 ТК РФ установлено, что лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования). Цель такого осмотра (обследования) состоит в необходимости выяснения соответствия состояния здоровья несовершеннолетнего гражданина предполагаемой работе. Медицинские осмотры проводятся в учреждениях государственной, муниципальной системы здравоохранения.

Предусмотренные данной статьей медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Отказ несовершеннолетнего гражданина пройти обязательный предварительный медицинский осмотр при приеме на работу служит правомерным основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

В дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, несовершеннолетние работники ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.



Статьей 13 Федерального закона от 30 марта 1995 года № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» установлено, что в случае выявления ВИЧ-инфекции у несовершеннолетнего работника в возрасте до восемнадцати лет, работники учреждения, проводившего медицинское освидетельствование, должны уведомить об этом родителей или законных представителей несовершеннолетнего гражданина.

4. Время работы несовершеннолетних работников

В соответствии со статьями 92, 94 ТК РФ несовершеннолетние граждане относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника зависит от его возраста и составляет (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю.

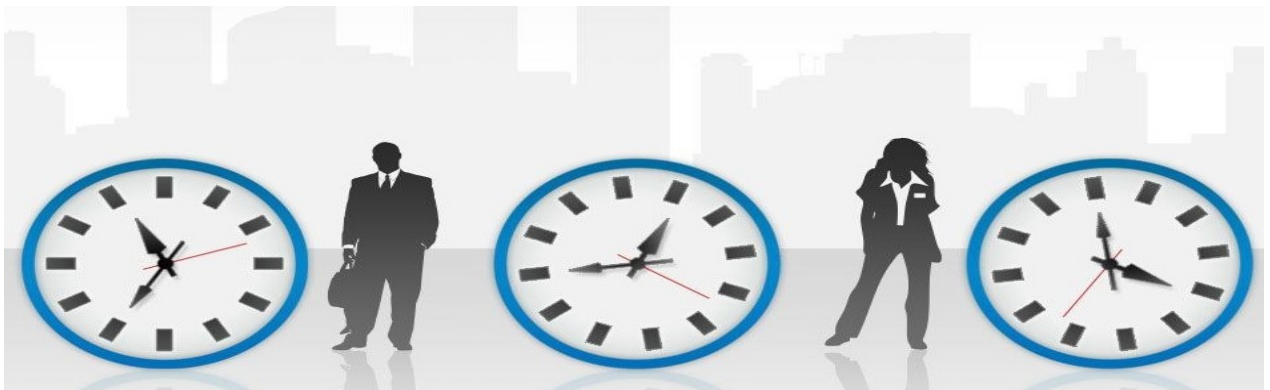
Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью 1 статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

В соответствии со статьей 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников:

- в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов,
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов.

Для учащихся общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных организаций, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа.



5. Нормы выработки и оплата труда несовершеннолетних работников

В соответствии со статьей 270 ТК РФ для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.



Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены статьей 271 ТК РФ. При повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Работодатель может за счет собственных средств производить несовершеннолетним работникам доплаты до уровня оплаты труда работников

соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд несовершеннолетних работников, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их рабочего времени.

Оплата труда несовершеннолетних работников, обучающихся в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего 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.



6. Предоставление отпусков несовершеннолетним работникам

В соответствии со статьей 267 ТК РФ работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, в удобное для них время.

Для несовершеннолетних работников предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. Так, в отношении данных работников ТК РФ устанавливает запреты на:

- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);
- отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
- замена отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

В соответствии с главой 26 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные гарантии и компенсации.

Возможность предоставления гарантий и компенсаций зависит от учебного заведения, в котором обучается или в которое собирается поступать работник, а также от того, является ли получаемое образование вторым образованием (согласно ст. 177 ТК РФ, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые). Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них по выбору работника.

В соответствии со статьей 173 ТК РФ несовершеннолетним работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего образования, независимо от организационно-правовой формы, по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, на сроки, установленные данной статьей ТК РФ.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные организации высшего образования; работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для сдачи выпускных экзаменов; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов, для сдачи итоговых государственных экзаменов. Сроки отпуска без сохранения заработной платы определены статьей 173 ТК РФ. Данной статьей также предусмотрено, что работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию

образовательных организациях высшего образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.



К дополнительным отпускам по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы этим работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации несовершеннолетним работникам, поступающим в профессиональные образовательные организации, обучающимся в профессиональных образовательных организациях, а также в вечерних (сменных) организациях, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляются в порядке, определенном статьями 174-176 ТК РФ.

Если несовершеннолетний работник обучается в учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации, гарантии и компенсации устанавливаются коллективным договором или трудовым договором с конкретным работником.



7. Прекращение трудовых отношений несовершеннолетних работников

В соответствии со статьей 269 ТК РФ расторжение трудового договора с несовершеннолетним работниками по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующих районных (городских), районных в городах комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее - районные (городские) комиссии).



Увольнение

несовершеннолетнего работника без законного основания, с нарушением установленного порядка увольнения, без согласия районной (городской) комиссии является незаконным и влечет восстановление работника на работе, оплату времени вынужденного прогула и вынесение по требованию работника решения о возмещении ему морального вреда, причиненного этими действиями. Размер такой компенсации определяется судом.

Пунктом 6 статьи 9 Федерального закона от 21 декабря 1996 года № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» установлено, что работникам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организации.

В случае если работник не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя. Увольнение по указанному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

