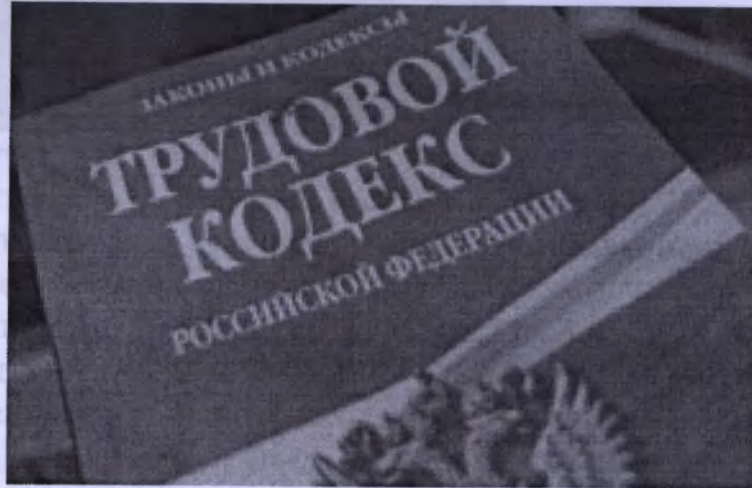


Трудовые права несовершеннолетних

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен.



По общему правилу заключение трудового договора допускается с **лицами, достигшими 16 лет** (ч. 1 ст.63 ТК РФ). Также он может быть заключен с работниками моложе 16 лет для выполнения легкого труда.

Специальные льготы и ограничения при осуществлении трудовой деятельности для подростков в возрасте 14-18 лет:

1.ограничена продолжительность рабочей недели: для работников до 16 лет – не более 24 часов в неделю; от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю. Для учащихся образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время: до 16 лет – не более 12 часов в неделю; от 16 до 18 лет – не более 17,5 часа в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних:

- от 15 до 16 лет - не более 5 часов;
- от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет:

- в возрасте от 14 до 16 лет - не более 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет - не более 4 часов.

2.возрастной ценз при трудоустройстве;

3.оплачиваемый отпуск в количестве 31 календарного дня без права отзыва работодателем или замены денежной компенсацией (ст.ст. 125,126,267 ТК);

4. право на профессиональное обучение за счет работодателя с последующим трудоустройством;

5. запрет на установление испытательного срока и приема на работу, которая требует специальной подготовки и знаний (ст. 70 ТК);



6. запрет труда на тяжелых, подземных работах, а также работах, связанных с опасными, вредными условиями труда (ст. 265 ТК);

7. запрет труда в ночных сменах, привлечение к сверхурочным работам, служебным командировкам, работе в выходные/праздничные дни;

8. запрет на работу вахтовым методом, по совместительству (ст. ст. 282, 298 ТК);

9. обязательное медицинское обследование (предварительное, периодическое);

10. не заключается договор о его полной или частичной материальной ответственности перед работодателем;

11. увольнение подростка возможно с одобрения комиссии по делам несовершеннолетних и Госинспекции труда (ст. 269 ТК).



В соответствии со ст. 265 ТК **не допускается** трудовая занятость несовершеннолетнего в случаях, если работа может причинить вред здоровью или нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

После заключения трудового договора работодатель обязан:

1. оформить приказ о приеме на работу, ознакомить с ним работника под роспись,

2. провести инструктаж по охране труда, ознакомить подростка с правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами организации.

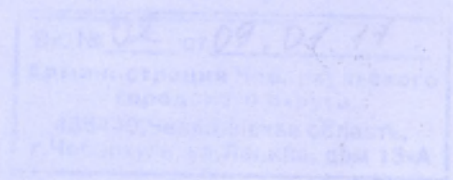
3. оформляется трудовая книжка, а также необходимые документы в сфере налогообложения, обязательного медицинского и социального страхования.

Защита трудовых прав несовершеннолетних.

Произвольный отказ в приёме гражданина на работу и заключении с ним трудового договора не допустим. Понудить работодателя надлежащим образом оформить трудовые отношения возможно в судебном порядке. Это допустимо и в том случае, когда подросток фактически допущен к исполнению трудовых обязанностей, но трудовой договор с ним не заключен. Правом на обращение в суд по таким спорам обладает как сам несовершеннолетний работник, через представителя, так и прокурор.

Нарушение работодателем трудового законодательства является основанием для привлечения его к административной ответственности по ч.3 ст. 5.27 КоАП РФ.

Соответствующее обращение несовершеннолетний работник вправе подать в прокуратуру (г. Чебаркуль, ул. 9 Мая, 186) либо в Государственную инспекцию труда (г. Челябинск, Свердловский проспект, 60).



Дело (Чебар) 30.0.16 Сурманов (Чебаркуль)