

## **Трудовые права несовершеннолетних и способы их защиты**

Закрепленное в ст. 37 Конституции Российской Федерации право ребенка на труд имеет ряд гарантий, установленных на федеральном и региональном уровнях.

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (часть первая ст. 63 ТК РФ).

Лица, достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, в случаях получения общего образования либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения (ч.2 ст. 63 ТК РФ).

С 14-летнего возраста ребенок вправе с разрешения родителей (лиц, их заменяющих) в свободное от учебы время участвовать в общественно полезном труде, не противопоказанном по состоянию здоровья и уровню развития, при условии, что трудовая деятельность не наносит вреда его физическому, нравственному и психическому состоянию, а также не вредит процессу обучения.

Заключить трудовой договор с работодателем несовершеннолетний может с согласия законных представителей и органа опеки и попечительства.

Заключение трудового договора с указанием основных условий труда допускается только в письменной форме. При этом является обязательным прохождение ребенком медицинского осмотра за счет работодателя.

Действующим трудовым законодательством запрещено использовать детей на работах с вредными, опасными условиями, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа вочных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами и др.).

С несовершеннолетними не заключается договор о полной или частичной материальной ответственности перед работодателем.

Кроме того, дети не привлекаются к работе по совместительству и вахтовым методом, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в религиозных организациях и к сверхурочному труду.

После заключения трудового договора работодатель обязан:

-издать приказ о приеме на работу и ознакомить с ним несовершеннолетнего работника под роспись,

-оформить трудовую книжку, документы в сфере налогообложения, обязательного медицинского и социального страхования,

-ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами организации и провести инструктаж по охране труда и технике безопасности.

В зависимости от возраста для несовершеннолетних работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 Трудового кодекса РФ):

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

В силу ч. 1 и ч. 4 ст 92 ТК РФ для учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени составляет:

- в возрасте до 16 лет – не более 12 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часа в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- по общему правилу для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часов (часть первая ст. 94 ТК РФ).

Оплата труда подростку осуществляется пропорционально отработанному времени.

Несовершеннолетние работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, который предоставляется по их заявлению в удобное для них время до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

Предусмотрены также дополнительные гарантии:

– расторжение трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;

– на органы государственной службы занятости населения при обращении к ним несовершеннолетних детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, возлагается обязанность провести с ними профориентационную работу и обеспечить диагностику их профессиональной пригодности с учётом состояния здоровья.

Указанным лицам, ищущим работу впервые и зарегистрированным в органах государственной службы занятости в статусе безработных, выплачивается пособие по безработице в течение 6 месяцев в размере уровня средней заработной платы, сложившегося в регионе по месту такой регистрации, а также осуществляется их профессиональная подготовка и трудоустройство.

-детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из их числа, 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 организациях.

Случаи и формы защиты трудовых прав установлены Трудовым кодексом Российской Федерации:

1. Задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней или поручение работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, или не предусмотрена трудовым договором, может стать основанием для реализации работником права на самозащиту своих трудовых прав посредством отказа от исполнения трудовых обязанностей с обязательным письменным извещением об этом работодателя.

2. Защита трудовых прав и свобод граждан осуществляется Государственной инспекцией труда в рамках реализации надзорных полномочий за исполнением работодателем обязанности по обеспечению соблюдения трудовых прав.

3. В случаях нарушения (угрозы нарушения) прав, свобод и законных интересов работника или трудового коллектива в целом, защитную функцию выполняет профессиональный союз, которым неправомерные действия работодателя могут быть выявлены в ходе осуществления контроля за соблюдением условий труда, а также за правоприменительной деятельностью предприятия.

4. Работник, в том числе несовершеннолетний, имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Сроки, пропущенные по уважительным причинам, могут быть восстановлены комиссией по трудовым спорам и судом. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Лица, считающие, что они подверглись дискrimинации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда.

Кроме работника правом на обращение в суд по таким спорам по инициативе работника обладает и прокурор.

Действующее законодательство предусматривает **ответственность за нарушение трудовых прав**.

Помимо дисциплинарной и материальной ответственности нарушение работодателем трудового законодательства может стать основанием для привлечения его к административной ответственности, предусмотренной

ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), ст. 5.27.1 КоАП РФ (нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации).

За наиболее грубые нарушения трудового законодательства работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности: по ст. 143 УК РФ – за нарушение правил охраны труда, по ст. 145 УК РФ – за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по ст. 145.1 УК РФ – за невыплату заработной платы, пенсии, стипендии, пособий и иных выплат.

Уголовная ответственность установлена за совершение действий по дискриминации лиц в сфере труда, в том числе с использованием своего служебного положения (ст. 136 УК РФ), а также в случаях нарушения работодателем правил безопасности на опасных объектах и работах (ст.ст. 215, 216, 217, 218, 219 и т.д. УК РФ).