



Правовой статус несовершеннолетних

Трудовые права несовершеннолетних

Основные трудовые права несовершеннолетних граждан России закреплены в ст. 37 Конституции. Подростки, как и другие граждане, вправе свободно распоряжаться своими способностями к труду, имеют право на безопасные условия труда, оплату труда, право на отдых и защиту своих трудовых прав.

В Трудовом кодексе РФ рассматриваемой проблеме посвящена гл. 42 "Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет". Кроме того, целый ряд статей Кодекса так или иначе регламентирует вопросы труда несовершеннолетних.



ТК РФ в ст. 63 устанавливает минимальный возраст, с которого допускается прием на работу, т.е. 16 лет. Подростки в возрасте от 14 до 18 лет также вправе трудиться в свободное от учёбы время на работах по благоустройству, организуемых органами местного самоуправления.

Трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрен ряд исключительных обстоятельств, которые следует соблюсти работодателю при заключении трудового договора с работником, не достигшим возраста 18 лет.

- Обязательный предварительный медосмотр несовершеннолетнего
- Несовершеннолетним установлены ограничения по видам выполняемых работ и условиям труда.
- С несовершеннолетним работником не заключается договор о его полной или частичной материальной ответственности перед работодателем.

ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации. Сокращенное рабочее время для несовершеннолетних.

- 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

Для учащихся образовательных учреждений:

- 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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Защита трудовых прав несовершеннолетних.

Произвольный отказ в приёме гражданина на работу и заключении с ним трудового договора недопустим. 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 ст. 5.27 КоАП РФ. Соответствующее обращение несовершеннолетний работник вправе подать в прокуратуру либо в Государственную инспекцию труда.