

**«Труд:
право или обязанность
(трудовые права
несовершеннолетних)»**





это отрасль права, которая регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, устанавливает меру охраны труда и порядок рассмотрения трудовых споров.

Предметом трудового права являются трудовые отношения, возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности, а также другие общественные отношения, связанные с трудовыми. К ним относятся:

- отношения между работником и работодателем;
- организационно-управленческие отношения профсоюзного органа, представляющего интересы трудового коллектива, с администрацией предприятия по поводу улучшения условий труда, быта и отдыха работников;
- отношения по перераспределению рабочей силы;
- отношения по поводу занятости и трудоустройства;
- отношения, связанные с возмещением материального ущерба;
- процессуальные отношения, возникающие при разрешении трудовых споров.



Источники ТП:

- 1) Конституция РФ.
- 2) Трудовой кодекс РФ.
- 3) Прочие федеральные законы, нормативно-правовые акты президента РФ, Правительства, Министерства труда и социального развития.

Глава 2. Права и свободы человека и гражданина. Статья 37 Конституции РФ:

- Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию
- Принудительный труд запрещен.
- Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
- Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
- Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.



ЗАБАСТОВКА !





Основной формой осуществления права человека на свободное распоряжение своими способностями к труду и выбор рода деятельности является договор. По статье 56 ТК, трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику зарплату, а работник обязуется лично выполнять определенную договором работу и соблюдать правила внутреннего распорядка. Трудовой договор заключается на определенный, или неопределенный срок.

По статье 16 ТК трудовые отношения возникают на основе трудового договора в результате:

- **Избрание на должность**
- **Избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности**
- **Назначение на должность, или утверждение в должности**
- **Направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты**
- **Судебное решение о заключении трудового договора**
- **Фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя, вне зависимости от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.**

Работники имеют право на:

- Заключение, изменение, расторжение трудового договора
- Право на предоставление работы, обусловленной трудовым договором
- Право на рабочее место
- Право на выплату заработной платы в соответствии с выполненной работой
- Право на отдых
- Право на полную достоверную информацию об условиях и охране труда на рабочем месте
- На защиту своих трудовых прав, свобод и т. д.

Работодатель имеет право:

- **Заключать, изменять и расторгать трудовой договор**
- **Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры**
- **Поощрять работников за добросовестный труд**
- **Требовать исполнения трудовых обязанностей**
- **Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности**
- **Принимать локальные нормативные акты**
- **Создавать объединения работодателей**

Способы защиты трудовых прав работников:

- Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства
- Защита прав работников профсоюзами
- Самозащита (отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или угрожающей жизни или здоровью работников)



В трудовом законодательстве существуют категории работников (женщины, инвалиды), в отношении которых устанавливаются более льготные условия и дополнительные гарантии. К таким же категориям относятся и несовершеннолетние



- **Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категориям граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поисках работы.**

Трудовые льготы несовершеннолетних

Условия
приема на работу
и
увольнения

Рабочее
время

Охрана
труда

Условия
предоставлени
я
отпуска





- В соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 63) заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.
- В случаях получения основного общего образования, либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.
- С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.





Трудовой договор с лицами, не достигшими 14 лет, может быть заключен только для участия их в создании и (или) исполнении произведений и только организациями кинематографии, театрами, театральными и концертными организациями и цирками.

- Трудовой кодекс РФ (ст. 266) обязывает работодателя заключать трудовой договор с несовершеннолетними только после предварительного обязательного медицинского осмотра
- В последующем медицинский осмотр работающих несовершеннолетних проводится ежегодно до достижения возраста 18 лет.
- Трудовой договор может быть заключен только при отсутствии медицинских показаний.
- Обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.
- Для лиц, не достигших возраста 18 лет, испытание (условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе) при приеме на работу не устанавливается (ст. 70 ТК РФ)



- Учитывая виды работ, на которых будут временно заняты несовершеннолетние, заключаемый с ними трудовой договор будет носить срочный характер.
- Статья 269 ТК РФ устанавливает дополнительные гарантии работнику в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора. Так, расторжение трудового договора с работником в возрасте до 18 лет 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.

Для подростков, занятых на временных работах, в соответствии со ст. 94 Трудового Кодекса РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

**РАБОЧЕЕ
ВРЕМЯ**



**в возрасте
от 15 до 16 лет**

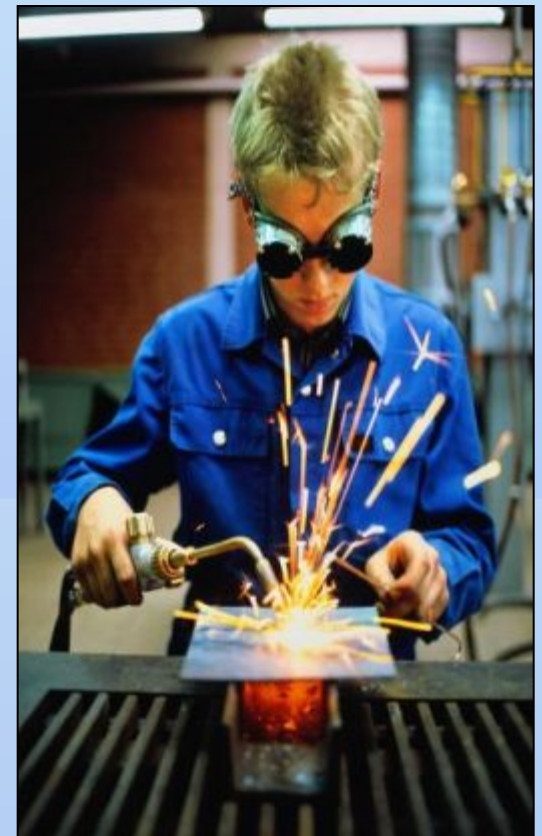
5 часов

**в возрасте
от 16 до 18 лет**

7 часов

А для учащихся ОУ, 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 часа

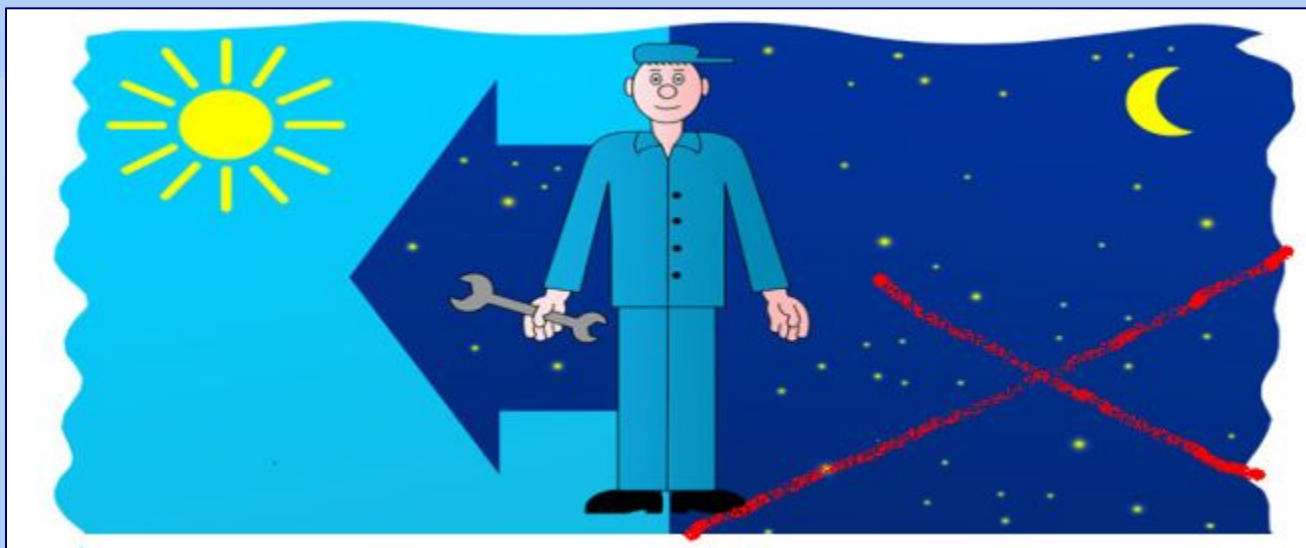


Запрещается применение труда несовершеннолетних лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

Ст. 265
ТК РФ

Запрещается направление несовершеннолетних в служебные командировки, привлечение лиц в возрасте до 18 лет к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра), к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Ст. 268
ТК РФ



Охрана труда

С целью исключения негативного воздействия на нравственное развитие и здоровье лиц моложе 18 лет запрещается принимать их на работу в игорный бизнес, в ночные кабаре и клубы, а также на работу, связанную с производством, перевозкой и торговлей спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами.



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

При подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза в кг составляет

для юношей и девушек в возрасте 14-15 лет

соответственно 3 и 2 кг

для юношей и девушек в возрасте 16-18 лет

4 и 3 кг



- **Работникам моложе 18 лет предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).**
- **Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска для несовершеннолетних работников (ст. 124 ТК РФ), не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет (ст. 125 ТК РФ). А также не допускается применительно к данной категории работников замена отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).**

- Если права несовершеннолетних нарушены, то он может обратиться в профсоюзную организацию, государственную инспекцию труда либо суд за защитой своих трудовых прав.

