**ПАМЯТКА:**

**ТРУДОВЫЕ ПРАВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**

**И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

**ЗА   ИХ   НАРУШЕНИЕ**

**О реализации прав несовершеннолетних на труд.**

         Согласно ст. 272 Трудового кодекса РФ особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

         При устройстве ребенка на работу важно изучить коллективные договоры или соглашения организации-работодателя, которые могут содержать обязанности работодателя по предоставлению несовершеннолетнему права на преимущественное трудоустройство.

         В силу ст. 63 Трудового кодекса РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

         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 трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати 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 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.

         Статья 64 Трудового кодекса РФ запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

         Неправомерный отказ в приеме на работу может быть обжалован в суд или в прокуратуру.

         Защита права несовершеннолетнего в данном случае может быть осуществлена путем подачи заявления в суд прокурором в соответствии со ст. 45 Гражданского процессуального кодекса РФ.

         Перечень документов, которые работодатель вправе потребовать при приеме на работу, установлен ст. 65 Трудового кодекса РФ. Не предусмотренные федеральным законодательством документы работодатель не вправе потребовать к предъявлению.

         Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

         Основанием возникновения трудовых правоотношений является трудовой договор, заключение которого является обязательным.

         Ст. 67 Трудового кодекса устанавливает, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

         Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

          Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

         Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

         При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

          На основании ст. 69 Трудового кодекса РФ несовершеннолетние подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора. Согласно ст. 266 Трудового кодекса РФ этот осмотр проводится за счет средств работодателя.

         В ст. 70 Трудового кодекса РФ законодатель перечисляет круг лиц, которым не может быть установлено испытание при приеме на работу. К ним относятся несовершеннолетние.

         Ст. 265 Трудового кодекса РФ запрещает применение труда несовершеннолетних 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 (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами), а также связанных с переноской и передвижением работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

         Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №163, а предельные нормы тяжестей — Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 7 апреля 1999 № 7.

         В процессе осуществления трудовой деятельности несовершеннолетними должны соблюдаться условия их труда, в особенности:

 - об охране труда несовершеннолетних;

 - об оплате труда несовершеннолетних.

         Глава 42 Трудового кодекса РФ устанавливает ряд гарантий для несовершеннолетних, в том числе:

 - ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью в 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 Трудового кодекса РФ);

 - запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, которые в настоящее время утверждены постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252);

 - нормы выработки устанавливаются, исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени. Для работников, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, 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;

 - при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им 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 ежедневной работы.

         Оплата труда несовершеннолетних работников, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального 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.

         Несовершеннолетним также должны обеспечиваться предусмотренные Трудовым кодексом РФ:

 - перерывы для отдыха и питания (ст. 108);

 - еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов (ст.110).

         Несовершеннолетние имеют право на оплату их труда в установленные форме и сроки согласно ст. 136 ТК РФ, при этом:

а) заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором;

б) при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать несовершеннолетнего, как и других работников, о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов);

в) заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, а место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором;

г) оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала;

д) работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность (ст. 142 ТК РФ). Так, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

         Охрана труда несовершеннолетних обеспечивается посредством установления и реализации соответствующих требований в локальных актах:

 - коллективном договоре;

 - правилах внутреннего трудового распорядка;

 - инструкциях об охране труда;

 - трудовом договоре.

         Согласно ст. 225 Трудового кодекса РФ работник обязан проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, порядок которых в настоящее время установлен постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29.

         Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

         Сведения о проведении с несовершеннолетним соответствующих инструктажей должны отражаться в журнале инструктажей по охране труда. Порядок проведения указанных инструктажей и форма журнала регулируются ГОСТ 12.0.004-90 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения», утвержденным и введенным в действие Постановлением Госстандарта СССР от 05.11. 1990 № 2797.

         Согласно ст.ст.213, 266 Трудового кодекса РФ несовершеннолетние работники до 18 лет должны проходить ежегодный медицинский осмотр за счет средств работодателя. Он проводится в сроки, устанавливаемые приказом работодателя, в котором указываются фамилии таких лиц. Этот приказ согласовывается с соответствующими лечебными учреждениями. Уклонение подростка до 18 лет от прохождения ежегодного медицинского осмотра является дисциплинарным проступком, за который администрация может наложить дисциплинарное взыскание за невыполнение ее распоряжения без уважительных причин.

         При наличии противопоказаний к выполнению работы работодатель обязан перевести несовершеннолетнего с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 73 Трудового кодекса РФ).

         Если с несовершеннолетним на производстве произошел несчастный случай, он должен быть внимательно расследован (ст.ст. 227-231 Трудового кодекса РФ).

         За нарушения требований охраны труда и иных требований трудового законодательства в отношении несовершеннолетних работодатель может быть привлечен в административной ответственности по ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

          Если нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью ребенка или его смерть, наступает уголовная ответственность по ст. 143 Уголовного кодекса РФ.

         Работодатель должен соблюдать требования закона и при прекращении трудовых отношений с несовершеннолетним.

         Незаконное увольнение несовершеннолетнего работника оспаривается в суде в соответствии со ст. 391 Трудового кодекса РФ на основании его заявления. При наличии соответствующего обращения данный иск может быть предъявлен прокурором в соответствии с положениями ст. 45 ГПК РФ.

         Во всех случаях существенным является вопрос о выполнении работодателем требований ст. 140 Трудового кодекса РФ, согласно которой при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

         В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

         Нарушение указанных требований является основанием для выплаты работодателем работнику неустойки за нарушение сроков выплаты расчета при увольнении (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

          Прокурор вправе предъявить исковое заявление о взыскании причитающихся уволенному несовершеннолетнему сумм невыплаченной зарплаты и неустойки.

\