

Ишбулдин А.И.,

Студент

2 курс, факультет «Юриспруденция»

Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета

Россия, Республика Башкортостан, г. Стерлитамак.

Нагаев К.С.,

Студент

2 курс, факультет «Юриспруденция»

Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета

Россия, Республика Башкортостан, г. Стерлитамак.

Юлбердин А.А.,

Старший преподаватель

Стерлитамакский филиал Башкирского

государственного университета

Россия, Республика Башкортостан, г. Стерлитамак

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

***Аннотация:** В статье рассматриваются положения о заключении трудового договора между работодателем и работником, не достигшего возраста 18 лет, кроме этого, условия труда несовершеннолетних работников, а также рабочее время и оплата труда несовершеннолетних. Помимо оплаты труда работникам, не достигших возраста 18 лет, говорится об обязанности работодателя о предоставлении комплекса льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.*

***Ключевые слова:** несовершеннолетние, работодатель, условия труда, оплата труда, Трудовой кодекс РФ.*

***Annotation:** The article discusses the provisions on the conclusion of an employment contract between an employer and an employee who is under the age of*

18 years, in addition, the working conditions of minors, as well as working time and wages of minors. In addition to the remuneration of employees who are under the age of 18, the employer's obligation to provide a set of benefits, guarantees and compensations provided for by labor legislation is referred to.

Keywords: *minors, employer, working conditions, wages, Labor Code of the Russian Federation.*

Несовершеннолетний, как и взрослый, для устройства на работу обязан заключить трудовой договор с работодателем.

Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить лицо, которое не достигло возраста 18 лет, с условиями труда, характером работы, его правами и обязанностями, а также внутренними правилами трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, имеющие отношение к несовершеннолетнему. При этом необходимо провести инструктаж по технике безопасности и о производственной санитарии, также иным правилам по охране труда.

По правилу, который предусмотрен ст. 63 ТК РФ, заключение трудового договора возможно с лицами, которые достигли возраста 16 лет [1, ст.63]. Если у подростка имеется основное общее образование или оставление общеобразовательного учреждения несовершеннолетним (отчисление и др.) трудовой договор заключается лицом, которое достигло возраста 15 лет для выполнения легкого труда. Трудовой договор также заключается с учащимися, которые достигли возраста 14 лет, при этом, необходимо согласие одного из родителей, органа опеки и попечительства для выполнения легкого труда в свободное от учебы время, но работа не должна причинять вреда здоровью и не нарушать процесс обучения несовершеннолетнего.

Испытательный срок для несовершеннолетнего на основании статьи 70 Трудового кодекса РФ не устанавливается, также запрещается заключать договор о полной материальной ответственности работника [1, ст. 244].

Несовершеннолетние работники несут полную материальную ответственность в таких случаях:

- умышленное причинение ущерба;
- причинение ущерба в состоянии наркотического, алкогольного или другого токсического опьянения;
- причинение ущерба при совершении преступления, административного проступка [1, ст. 242].

Необходимо отметить и условия труда несовершеннолетнего работника. Трудовое законодательство предусматривает ряд запретов на применение труда лиц, которые не достигли возраста 18 лет. К примеру, запрещается применять труд несовершеннолетних на подземных работах, на работах с опасными и (или) вредными условиями труда, кроме этого, на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью или нравственному развитию. Можно отнести к таким работам игорный бизнес, работу на производстве, в ночных клубах, торговле и перевозке спиртными напитками, табачными изделиями, токсическими и наркотическими препаратами.

Согласно Перечню тяжелых работ, а также работ с опасными или вредными условиями труда, при выполнении которых запрещается применять труд лиц моложе восемнадцати лет, утверждено Постановлением Правительства РФ [2].

Тем не менее работодатель может принять решение применить труд лица моложе 18 лет на работах, включенные в Перечень, но при условии создания рабочих мест, подтвержденных результатами аттестации, и при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта РФ безопасных условий труда [2].

Также трудовым законодательством запрещается передвижение и переноска несовершеннолетними тяжестей, превышающие предельные нормы, установленные для них:

- 1) для юношей от 14 до 15 лет — 3 кг, от 16 до 17 лет — 4 кг;
- 2) для девушек от 14 до 15 лет — 2 кг, от 16 до 17 лет — 3 кг [3].

На основании статьи 268 Трудового кодекса РФ запрещается несовершеннолетних работников направлять в служебные командировки, привлекать их к работе в ночное время, сверхурочной работе, нерабочие праздничные и в выходные дни.

Следует обратить внимание на рабочее время и оплату труда несовершеннолетних. Продолжительность рабочего времени для лиц моложе 18 лет установлена в статьях 92 и 94 Трудового Кодекса РФ, из которых можно выявить продолжительность ежедневного и еженедельного рабочего времени несовершеннолетних работников не может превышать:

1) для учащихся, совмещающих работу с учебой, в возрасте:

а) от 16 до 18 лет — 18 часов в неделю (3,5 часа в день);

б) от 14 до 16 лет — 12 часов в неделю (2,5 часа в день);

2) для учащихся во время каникул, для лиц, которые окончили или оставили обучение в общеобразовательных учреждениях, в возрасте:

а) от 16 до 18 лет — 36 часов в неделю (7 часов в день);

б) от 14 до 16 лет — 24 часа в неделю (5 часов в день) [1, ст. 92].

Несовершеннолетние работники, которые поступили на работу после окончания общеобразовательного учреждения, общеобразовательного учреждения начального профессионального образования, также которые прошли профессиональное обучение на производстве, также имеют право на понижение норм выработки. В связи с недостатком опыта нормы выработки для таких работников понижаются на первые месяцы работы.

В Трудовом кодексе РФ предусмотрен порядок оплаты труда работников в возрасте до 18 лет [1, ст. 271]. Оплата труда несовершеннолетних работников, которые заключают постоянные трудовые договоры, осуществляется согласно формам и системам оплаты труда, принятых в организации.

Оплата труда несовершеннолетних, которых приняли на работу в свободное время от учебы, производится пропорционально отработанному времени или же в зависимости от выработки. В случае, если в организации используется почасовая форма оплаты труда, то заработок работника

определяют путем умножения часовой ставки оплаты труда на число фактически отработанных несовершеннолетним работником часов.

Если работник, не достигший возраста 18 лет, допущен к сдельным работам, то работа оплачивается по назначенным сдельным расценкам, в пределах сокращенных норм за фактически выполненный объем работ. Работодатель в данном случае может доплачивать ему за счет собственных средств до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность ежедневной работы.

Лицам, которые обучаются в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также те, которые работают в свободное от учебы время, работу оплачивают либо пропорционально отработанному времени (система оплаты труда — повременная), либо на основе выполненных объемов работ (оплата труда — сдельная). В этом случае работодатель может также доплачивать за счет собственных средств.

Кроме оплаты труда работникам, не достигших возраста 18 лет, предоставляются льготы, гарантии и компенсации, которые предусмотрены трудовым законодательством и является обязанностью работодателя [1, ст.63]. Помимо этого, в пределах предоставленных прав, работодатель имеет право на установление доплат несовершеннолетним работникам к заработной плате, кроме этого, на предоставление им иных компенсаций и льгот. Также работодатель обязан выплачивать заработную плату в установленный по соглашению сторон либо внутренним трудовым распорядком срок. Порядок и размер доплат к заработной плате работников, не достигших 18 лет, могут быть закреплены локальными нормативными актами организации.

Таким образом, на основании положений Трудового кодекса Российской Федерации, несовершеннолетними работниками считаются те, у кого возраст не превышает 18 лет. В то же время устраиваться на работу имеют право только подростки, которым уже исполнилось 14 лет. Трудовой кодекс РФ прописывает особые условия работы и взаимодействия несовершеннолетнего сотрудника и

работодателя, а контроль за их соблюдением осуществляют государственные инспекции труда и спецкомиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/12125268/e4cb1d749a5d7ca9aa116ad348095073/> (дата обращения: 07.12.2018)

2. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет». [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/181762/> (дата обращения: 08.12.2018)

3. Постановление Минтруда РФ от 7 апреля 1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную». [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/180624/> (дата обращения: 08.12.2018)