

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет.

Право человека 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 закреплено в ст. 37 Конституции РФ.

Для трудоустройства на работу работодатель должен заключить с несовершеннолетним трудовой договор. Вместе с тем, для лиц, не достигших 18 лет, законом установлены особые правила приема на работу и осуществления трудовой деятельности.

По общему правилу, предусмотренному ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

Однако, несовершеннолетние вправе заключать трудовые договоры и в более раннем возрасте. Так, например, пятнадцатилетний подросток может привлекаться для выполнения легкого труда без вреда для его здоровья. Если он оставил школу до получения основного общего образования или продолжает получать общее образование после отчисления из школы, работа не должна быть в ущерб освоению программы.

При наличии письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с подростком 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо если он получает общее образование для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Статья 70 ТК РФ гласит, что для несовершеннолетних работников не устанавливается испытательный срок для приема на работу, с ними не заключается договор о полной материальной ответственности, что предусмотрено ст. 244 ТК РФ.

Однако, согласно ст. 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут материальную ответственность в случаях:

- умышленного причинения ущерба работодателю;
- за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Трудовым кодексом РФ предусмотрены особенности регулирования труда несовершеннолетних работников. Так, положениями ст. 266 ТК РФ установлено требование, согласно которому лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Обязанность по организации проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических

(в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников также возложена статьей 214 ТК РФ на работодателя.

На основании направления работодателя несовершеннолетние проходят предварительный медицинский осмотр в объеме врачебно-профессионально-консультативного заключения, предусмотренного Приложением № 19 к приказу Министерства здравоохранения РФ от 15 декабря 2014 №834н «Об утверждении унифицированных форм медицинской документации, используемых в медицинских организациях, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, и порядков по их заполнению». По результатам медицинского осмотра несовершеннолетним, поступающим на работу, медицинской организацией выдается справка по форме 086/у.

За прием на работу несовершеннолетних без прохождения предварительного медосмотра возможно привлечение к административной ответственности в соответствии с ч. 3, 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Запрещается применение труда 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, переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ).

Следует помнить и о сокращенном рабочем времени для несовершеннолетних: до 16 лет - не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю. При совмещении работы с учебой в школе, колледже или училище рабочее время ребенка должно быть сокращено не менее чем вдвое. При этом рабочая смена детей от 14 до 15 лет не может превышать 4 часа, от 15 до 16 лет - 5 часов, от 16 до 18 лет - 7 часов. При совмещении работы с учебой продолжительность смены сокращается для детей от 14 до 16 лет - до 2,5 часа, от 16 до 18 лет - до 4 часов.

Определенными особенностями отличается и порядок увольнения работников. Так, расторжение трудового договора с работниками 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 (ст. 269 ТК РФ).

За нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность, наказание которой варьируется от предупреждения до штрафов различных размеров в зависимости от статуса виновного лица (должностное лицо или юридическое).

В случае частичной невыплаты свыше трех месяцев или полной невыплаты свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат ст. 145.1 УК РФ предусмотрена уголовная ответственность работодателя.