

# Трудовые права несовершеннолетних

Основные трудовые права несовершеннолетних закреплены в статье 37 Конституции Российской Федерации. Несовершеннолетние, достигшие определенного возраста, вправе распоряжаться своими способностями к труду, имеют право на безопасные условия труда, оплату труда, право на отдых, защиту своих трудовых прав.

Учитывая психофизические свойства, особенности и состояния несовершеннолетних, связанные с их возрастом, трудовое законодательство устанавливает специальные правила, касающиеся использования их труда.

Особенностям правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет непосредственно посвящена глава 42 Трудового кодекса Российской Федерации и целый ряд других статей указанного кодекса.

Условия заключения с несовершеннолетними работниками трудового договора, а также продолжительность их рабочего дня зависят от возраста ребенка. Работодатель обязан учитывать это, принимая на работу несовершеннолетнего сотрудника.

Несовершеннолетние вправе заключать трудовые договоры по общему правилу с 16 лет, а в некоторых случаях и в младшем возрасте.

Так, например, пятнадцатилетний подросток может привлекаться для выполнения легкого труда без вреда для его здоровья.

Подросток 14 лет, получивший общее образование, также может привлекаться для выполнения легкого труда, если один из его родителей и органы опеки дадут на это письменное согласие. Если такой ребенок еще получает общее образование, то работать он сможет только в свободное от учебы время.

В случае если один из родителей против заключения трудового договора с ребенком младше 15 лет, учитывается мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства.

Дети младше 14 лет могут работать в кино, театре, участвовать в концертах или цирковых представлениях, если работа не причинит ущерба здоровью и нравственному развитию. Для этого также необходимо разрешение одного из родителей и органа опеки. Трудовой договор за такого ребенка подписывает родитель (опекун).

В трудовом договоре с лицом, не достигшим возраста 18 лет, с целью проверки его соответствия поручаемой работе не может быть предусмотрено условие об испытании такого работника.

Несовершеннолетних нельзя привлекать к работе с вредными и 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 клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Кроме того, работники, не достигшие 18 лет, не могут быть направлены в служебные командировки, а также привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (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 или исполнении (экспонировании) произведений, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Также работодатель должен помнить 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,

Перед заключением трудового договора несовершеннолетний гражданин должен пройти обязательный медицинский осмотр, в дальнейшем, до совершеннолетия, проходить его ежегодно. Такие медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

При трудоустройстве впервые работодатель обязан оформить несовершеннолетнему трудовую книжку, а также предоставить в Пенсионный фонд России данные для регистрации ребенка в системе персонифицированного учета.

Необходимо также отметить, что несовершеннолетние работники имеют дополнительные гарантии при расторжении трудового договора. Его расторжение по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка возможно только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Работодателю необходимо учитывать, что несовершеннолетний имеет право на использование основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 31 календарный день за первый год работы до истечения шести месяцев по его личному заявлению, а в последующем - ежегодно, в любое удобное для него время. Кроме того, закон запрещает отзыв из отпуска такого работника, а также замену отпуска денежной компенсацией.

Наряду с этим, удержания из заработной платы несовершеннолетнего работника могут производиться лишь в случаях умышленного причинения ущерба, а также ущерба, причиненного в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо ущерба, причиненного в результате совершения преступления или административного правонарушения.