

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

И. В. Кевбрин, студент III курса направления «Юриспруденция» Саранского кооперативного института (филиала) автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации»

Е. О. Колоколова, доцент кафедры частного права, кандидат философских наук Саранского кооперативного института (филиала) автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации»

Рассматривается регулирование труда несовершеннолетних по законодательству Российской Федерации.

Ключевые слова: трудовые отношения, регулирование труда несовершеннолетних, Российская Федерация

Современные социально-экономические отношения диктуют ряд особенностей в правовом регулировании трудовых отношений. В настоящее время молодое поколение все активнее стремится иметь собственный заработок, имущественную независимость. В связи с этим существенно участились случаи нарушения прав несовершеннолетних работников, которые являются одной из незащищенных категорий с позиции как психофизических характеристик, так и уровня правовой грамотности. Возникает необходимость в анализе и обобщении действующего законодательства в области регулирования труда указанной категории граждан, что поможет создать алгоритм повышения грамотности таких работников.

Основные трудовые права несовершеннолетних граждан России закрепляет ст. 37 Конституции РФ. В соответствии с ней несовершеннолетние граждане наравне с другими категориями работников имеют права: свободно распоряжаться своими способностями к труду, на безопасные условия труда, оплату труда, на отдых и защиту своих трудовых прав [1].

При этом необходимо учитывать, что закон, устанавливая право на труд без

какой-либо дискриминации, в отношении несовершеннолетних вводит ряд гарантий и льгот, которые направлены на защиту их прав. Так, Трудовой кодекс РФ содержит ряд норм, касающихся труда работников, не достигших возраста 18 лет, а гл. 42 полностью посвящена особенностям правового регулирования труда этой категории граждан.

Законодатель определил, что общий возрастной ценз для заключения трудового договора составляет 16 лет. При этом сформулированы условия снижения указанного возраста. В частности, трудовой договор могут заключать лица, достигшие 15 лет, которые либо получили общее образование, либо осуществляют его получение по иной, чем очная, форме обучения, либо оставили общеобразовательное учреждение в соответствии с федеральным законом. Данные работники могут выполнять только легкий труд. В случае, если лицо достигло 14 лет, то трудовой договор с ним может быть заключен только с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Указанные лица могут выполнять только легкий труд в свободное от учебы время.

Заключать трудовой договор с лицом, не достигшим 14 лет, правомочны кинематографические, театральные и концертные организации, цирки с согласия лиц, указанных выше. Необходимо учитывать, что привлечение к труду лиц моложе 14 лет допускается только в том случае, если это не нанесет ущерба их здоровью и нравственному развитию. В последнем случае трудовой договор будет подписывать законный представитель несовершеннолетнего работника.

В отношении оформления трудовых отношений с несовершеннолетними действуют общие правила. Так, до подписания трудового договора будущий работник должен ознакомиться с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, связанными с трудовой деятельностью, а также предоставить документы, удостоверяющие личность.

Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет является прохождение ими предварительного медицинского осмотра. До достижения 18 лет несовершеннолетние работники обязаны ежегодно

проходить подобные осмотры. Расходы, связанные с данными мероприятиями, несет работодатель. За неисполнение данной обязанности законодатель установил административную ответственность.

В соответствии с ч. 3 ст. 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения медицинских осмотров влечет за собой наложение на должностных лиц административного штрафа в размере от пятнадцати до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пятнадцати до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от ста десяти до ста тридцати тысяч рублей [2].

Статья 92 Трудового кодекса РФ гарантирует несовершеннолетним работникам сокращенное рабочее время. Продолжительность рабочего времени зависит от возраста работника. Для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю. Для учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени составляет: в возрасте до 16 лет – не более 12 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часа в неделю.

Также в зависимости от возраста сокращается время ежедневной работы, которое может варьироваться от 2,5 до 5 часов. Нормы выработки уменьшаются пропорционально сокращению времени работы.

В отношении материальной ответственности несовершеннолетнего работника перед работодателем ст. 241 Трудового кодекса РФ указывает предел в размере среднего месячного заработка независимо от размера причиненного ущерба. Данное правило установлено в связи с тем, что договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими 18 лет (ст. 244 ТК РФ). Однако несовершеннолетние работники могут быть привлечены к полной материальной ответственности (ч. 3 ст. 242), если ущерб был нанесен умышленно, в результате совершения преступления или административного проступка, в состоянии

алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения [3].

В отношении расторжения трудового договора с данной категорией работников действуют общие основания, но с некоторыми изъятиями. Так, несовершеннолетний работник может быть уволен по соглашению сторон, по собственному желанию, в порядке перевода к другому работодателю. В случае, если работодатель по своей инициативе решил расторгнуть трудовой договор с работником, не достигшим возраста 18 лет, то помимо соблюдения общего порядка увольнения ему необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Это правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.

Итак, регулирование трудовых прав несовершеннолетних, с одной стороны, подчинено общим правилам, а с другой – имеет ряд особенностей, которые продиктованы необходимостью предоставления дополнительных прав и гарантий данной категории работников. Правовая грамотность в сфере трудового законодательства позволит избежать нарушения их прав, а также злоупотреблений со стороны работодателей и судебных исков.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pravo.gov.ru . – Дата обращения: 10.03.2016.

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 09 марта 2016 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pravo.gov.ru . – Дата обращения: 10.03.2016.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30 дек. 2015 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pravo.gov.ru . – Дата обращения: 10.03.2016.

