

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В РФ: ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ И ОСОБЕННОСТИ ВОПРОСА

Федулкин Дмитрий Юрьевич

магистрант 1 курса, факультет истории и права

МГПИ им. М. Е. Евсевьева, г.Саранск

Ключевые слова: несовершеннолетний, регулирование труда, трудовой договор, материальная ответственность, дисциплинарная ответственность.

В последнее время в свете модернизации российского государства и общества повышается интерес к вопросу социальной интеграции молодежи и, в частности к такому аспекту как адаптация молодежи к рынку труда. Трудовое законодательство РФ, опирается на международные нормативные акты, проявляет заботу об данной категории работников. В частности, это связано с льготами, запретами и ограничениями, которые связаны с приёмом несовершеннолетних на работу, условиями труда, расторжением договора, привлечением их к ответственности и т.д.

Достигнув возраста 16 лет согласно ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), несовершеннолетние граждане имеют право включаться в трудовую деятельность, обретая трудовую правосубъектность. [8]. В отдельных случаях законодатель допускает уменьшение возрастного порога. При наличии у несовершеннолетнего основного общего образования либо оставления им общеобразовательного учреждения возможно заключение трудового договора по достижении 15 лет. Трудовой договор для выполнения легкого труда можно заключить и с учащимся, который достиг возраста 14 лет, при этом выполнение работы должно осуществляться с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства в свободное от учебы время и не должно нарушать процесс обучения.

В целях защиты и охраны здоровья несовершеннолетних Россия ратифицировала в 1999 году Конвенцию Международной организации труда №182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» [4]. Для охраны здоровья были введены ряд императивных норм, которые запрещают заключение трудового договора на тяжелых работах, а также работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 265 ТК РФ).

Для несовершеннолетних устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: 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. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в

свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм (ст. 92 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Перенесение отпуска на следующий год запрещается (ст. 124 ТК РФ), также не допускается досрочно отзывать таких работников из отпуска (ст. 125 ТК РФ) и заменять отпуск денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Содержание трудового договора устанавливается обоюдным согласием его сторон (работника и работодателя). К обязательным условиям (ст. 57 ТК РФ) для несовершеннолетних относится информация: о месте работы; трудовой функции; дате начала работы; условии оплаты труда; режиме рабочего времени и времени отдыха; условие об обязательном социальном страховании. В случаях, когда порядок работы несовершеннолетнего или характер его работы не соответствует условиям, которые установлены в организации, то данные условия являются обязательными для включения в трудовой договор. Кроме обязательных в трудовой договор можно включать и дополнительные условия, но данные условия не должны ухудшать положение несовершеннолетнего [5, с. 147].

В отношении несовершеннолетних трудовым законодательством вводится запрет на установление дополнительного условия об испытании при приеме на работу (ч. 4 ст. 70 ТК РФ). Запрещается направлять несовершеннолетних работников в служебную командировку, привлекать к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни, а также в ночное время, (ст. ст. 96, 99, 268 ТК РФ).

На несовершеннолетних работников при заключении трудового договора распространяется общий порядок приема (представление обязательных документов, ознакомление с локальными актами). К особенностям следует отнести требование о прохождении обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. ст. 69, 266 ТК РФ; п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [6]. В последующем, до достижения совершеннолетия, данные работники ежегодно должны проходить обязательный медицинский осмотр.

Лицо, не достигшее 18 лет, становится работником, после заключения трудового договора на все время его действия (по общему правилу — на неопределенный срок), и обретает права и обязанности, которые предусмотрены ст. 21 ТК РФ. Установленные условия могут быть изменены (ст. 72 ТК РФ) если есть согласие работника (перевод на постоянную работу) или при отсутствии согласия (перемещение работника).

При увольнении несовершеннолетнего работника, работодатель должен учитывать ряд определённых особенностей. При расторжении трудового договора и увольнении лица, не достигшего 18 лет во всех случаях (за исключением ликвидации организации), которые предусмотрены ст. 269 ТК РФ, кроме соблюдения общего порядка увольнения по соответствующему основанию также необходимо что бы дала согласие государственная инспекция труда (далее — ГИТ) и комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее — Комиссия). Невыполнение данного правила представляет из себя самостоятельное основание для восстановления на работе несовершеннолетнего работника. Законом не устанавливается порядок согласования увольнения данного работника, из чего следует что, работодатель может направить в ГИТ и Комиссию письмо, написанное в произвольной форме, текст которого должен содержать информацию о работнике и причинах увольнения [1, с. 200].

Подводя итог следует отметить, что проблема регулирования трудовых отношений несовершеннолетних – это проблема нашего общества и государства в целом, которая, как зеркало, отражает процесс развития гражданского общества и отношение государства к семье и детям. Кроме создания социально-экономических условий, благоприятствующих развитию молодежи, следует улучшать трудовое законодательство, зафиксировать законодательно квотирование рабочих мест для несовершеннолетних работников в организациях всех форм собственности, а также приравнять оплату труда несовершеннолетних с оплатой взрослого работника.

Список литературы:

1. Мазина, Г. П. Особенности регулирования труда несовершеннолетних в России / Г. Мазина // Вестник Воронежского института МВД России – 2016 – №1 – С. 197 – 202.
2. О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда: конвенция международной организации труда №182. // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2004. — №20. — Ст. 1924.
3. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / И.Я. Белицкая, М.А. Бочарникова, М.О. Буянова и др.; под ред. Ю.П. Орловского. – М.: КОНТРАКТ, 2014. – 304 с.
4. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [Электронный ресурс]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158272/ (дата обращения 25. 03. 2017).

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01. 01. 2017) [Электронный ресурс]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения 24. 03. 2017).