



ПРОКУРАТУРА
Иркутской области

ПАМЯТКА ДЕТЯМ-СИРОТАМ

**«О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ
И ТРУДОВЫХ ПРАВАХ»**



Запреты и ограничения

В целях защиты интересов несовершеннолетних, которым еще не исполнилось 18 лет, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) работодателям запрещено принимать таких несовершеннолетних на следующие работы:

- на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные работы, а также на работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами) – (ст. 265 ТК РФ);

- на работы, связанные с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные предельные нормы (ст. 265 ТК РФ). Перечень таких работ, а также предельные нормы тяжестей утверждены постановлением Правительства РФ № 163 от 25.05.2000. В этот перечень включен достаточно обширный список работ и профессий, с которым целесообразно ознакомиться, прежде чем устраиваться на ту или иную работу;

- на работы, выполняемые вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);

- на работу по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

Лица, не достигшие 18-летнего возраста, не могут быть также приняты:

- на государственную и муниципальную службу;

- на работу в ведомственную охрану, где требуется готовность к действиям, связанным с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия;

- на работу в религиозную организацию (ст. 342 ТК).

С работниками, не достигшими 18-летнего возраста, не могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении ими работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества (ст. 244 ТК).

Принимая лиц, не достигших 18-летнего возраста, на работу без учета вышеприведенных ограничений, работодатель нарушает закон.

Как найти работу

Несовершеннолетним, не достигшим 18 лет и желающим найти работу, необходимо обратиться в центр занятости населения по месту жительства. В службе занятости несовершеннолетние могут получить бесплатно следующие услуги:

- ответы на вопросы по законодательству о занятости населения;
- содействие занятости на временные рабочие места (для лиц 14-18 лет);
- признание в качестве безработного, если несовершеннолетнему исполнилось 16 лет;
- содействие в трудоустройстве;
- содействие участию в общественных оплачиваемых работах;
- психологическую поддержку, профконсультирование, профориентацию с учетом деловых качеств несовершеннолетнего;
- получение профессии, пользующейся спросом на рынке труда;
- обучение предпринимательской деятельности.

Что нужно знать

Трудовые отношения должны быть оформлены надлежащим образом. ТК РФ определено, что «трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника». Согласно статье 65 ТК РФ, трудовая книжка - документ, предъявляемый при приеме на работу и заключении трудового договора.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. По желанию работника в трудовую книжку может быть внесена также запись о его работе по совместительству.

Трудовая книжка является главным официальным подтверждением трудовой деятельности. При назначении пособия по временной нетрудоспособности и исчислении непрерывного трудового стажа трудовая книжка используется работниками кадровых служб для получения необходимой для этого информации. Оформить пенсию без предъявления трудовой книжки практически не возможно.

Факт работы в той или иной организации можно доказать и другим способом: предоставить трудовой договор, приказ о приеме на работу, но необходимо иметь в виду, что работодатель, предлагающий работать без оформления трудовой книжки, скорее всего, не будет оформлять и другие документы, которые подтверждали бы факт работы несовершеннолетнего на предприятии. При оформлении на работу нужно быть внимательным - нередко ненадлежащее оформление трудовых отношений допускается недобросовестными работодателями именно в отношении молодых людей в возрасте до 18 лет.

Если работодатель не оформляет документы, подтверждающие работу в организации, то работник фактически оказывается не защищенным законом, в том числе, и перед этим работодателем. Нередко недобросовестный руководитель по каким - либо причинам перестает выплачивать сотрудникам заработную плату или выплачивает ее не в полном объеме, в этом случае при ненадлежащем оформлении трудовых отношений, в т.ч. – при отсутствии записи в трудовой книжке, работнику будет сложно защитить свои интересы в различных инстанциях, в том числе - в судебной.

Не оформленные надлежащим образом трудовые отношения лишают работников также льгот, предусмотренных законодательством (оплачиваемый отпуск, денежная компенсация при несчастном случае или травме на производстве и др.), и персональных отчислений в пенсионный фонд. Если у работника возникнут проблемы с трудоустройством, без трудовой книжки, оформленной надлежащим образом, он не сможет получить справку о зарплате для предоставления её в службу занятости и будете получать минимальное пособие по безработице.

Необходимо знать, что при устройстве на работу к индивидуальному предпринимателю последний имеет право не делать записей в трудовой книжке. В этом случае несовершеннолетнему необходимо подписать трудовой договор, где подробно будут прописаны его отношения с работодателем, и тогда все гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом, будут распространяться на него в полном объеме.

Если работник увольняется с работы, трудовую книжку ему обязаны выдать в последний день работы в организации. Необходимо обращать внимание на правильность заполнения трудовой книжки, наличие печати организации и подписи ответственного лица. Очень важно, чтобы статьи, на основании которых в трудовую книжку сделаны соответствующие записи, были отражены в соответствии с Трудовым кодексом, а дата увольнения в приказе совпадала с датой в трудовой книжке.

В случае если по каким-либо причинам работодатель не отдает работнику трудовую книжку в день увольнения или запись в ней

сделана неправильно, всегда можно обратиться в Государственную инспекцию труда по Иркутской области (г. Иркутск, ул. Софьи Перовской, 30, тел. 20-54-24) за консультацией или оказанием помощи. При необходимости можно также проконсультироваться в органах опеки и попечительства, органах прокуратуры или обратиться в суд.

Согласно статье 269 ТК РФ, если лицо не достигло 18-летнего возраста, расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается только с согласия соответствующей Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (за исключением случаев ликвидации организации). При этом согласие указанных органов на увольнение должно быть получено работодателем до издания приказа об увольнении.

Если в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата освобождаются работники из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, то в соответствии с Федеральным законом от 21.12.96 г. N 159-ФЗ "О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" организация или ее правопреемник обязаны обеспечить за счет собственных средств их профессиональное обучение с последующим трудоустройством в этой или другой организации. Если работодатель нарушает это правило, то для восстановления нарушенных прав можно обратиться за помощью в Государственную инспекцию труда в комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав, прокуратуру района или же в суд.

Основаниями для прекращения трудового договора (увольнения), предусмотренными Трудовым кодексом, являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю, или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Вышеперечисленные основания распространяются на всех, независимо от возраста.

Из вышеперечисленных оснований для увольнения можно условно выделить два вида: 1) увольнение по собственному желанию, 2) увольнение по инициативе работодателя.

Перечень оснований, по которым работника может уволить работодатель, достаточно широк. Это грубое нарушение трудовой дисциплины, прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленное его уничтожение или повреждение, нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение по вышеуказанным статьям может очень плохо отразиться на возможности последующего трудоустройства, так как работодатель, как правило, предпочитает принимать на работу специалистов не только высокой квалификации, но и с хорошей репутацией. Кроме того, если увольняют по какой-либо статье, связанной с нарушениями, органам, призванным защищать права несовершеннолетних, будет сложно это сделать в такой ситуации.

Для того чтобы этого не произошло, необходимо соблюдать простые правила: не нарушать трудовую дисциплину и распорядки, установленные в организации, не опаздывать на работу, не прогуливать, предупреждать своего непосредственного руководителя, если у работника возникли какие-то непредвиденные обстоятельства и ему необходимо задержаться, отпрашиваться, если необходимо отлучиться или получить отгул. Недопустимо появляться на работе в нетрезвом состоянии.

Особенности труда несовершеннолетних

Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет установлены главой 42 Трудового кодекса РФ и заключаются в следующем:

1. Если работнику еще не исполнилось 18 лет, то для него установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. По трудовому законодательству продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, но для работников в возрасте до 16 лет она сокращается на 16 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет - на 4 часа в неделю. Если несовершеннолетний учится, то продолжительность рабочего времени не может превышать половины указанных норм.

В возрасте от 15 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа.

Если работнику не исполнилось 18 лет, работодатель не имеет права направлять его в служебные командировки, а также привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам в возрасте до 18 лет, равняется 31 календарному дню. Работодатель обязан предоставить его в любое удобное для несовершеннолетнего время. Причем, отпуск за первый год работы может быть предоставлен по заявлению несовершеннолетнего работника и до истечения 6 месяцев непрерывной работы. Эти обстоятельства должны учитываться работодателем при составлении графика отпусков.

Отпуск должен предоставляться ежегодно. Перенесение отпуска на следующий год запрещается даже с согласия несовершеннолетнего работника. Не допускаются досрочный отзыв из отпуска, а также замена отпуска денежной компенсацией.

Если работник реализует свое право на указанный отпуск после того, как уже достиг 18-летнего возраста, то продолжительность отпуска будет определяться пропорционально отработанному времени до и после достижения 18 лет.

3. Порядок оплаты труда при сокращенной продолжительности ежедневной работы зависит от вида оплаты труда.

При повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. согласно отработанному рабочему времени. Однако работодателю разрешено за счет собственных средств производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий как при полном рабочем дне.

Если несовершеннолетний допущен к сдельным работам по установленным сдельным расценкам, работодатель может производить доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность его работы, за счет собственных средств.

Если несовершеннолетний обучается в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования и работает в свободное от учебы время, то оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

4. В соответствии со ст.70 ТК РФ, если работнику не исполнилось 18 лет, при заключении с ним трудового договора работодатель не имеет права устанавливать испытательный срок.

5. Если несовершеннолетний поступает на работу впервые, организация обязана оформить ему трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

6. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Такие медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.