|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

﻿

**Труд несовершеннолетних**

Еще лет десять назад вопpос тpудоустpойства молодежи не стоял так остpо. Пpи обязательном сpеднем обpазовании юноши должны были почти сpазу после окончания школы уходить в аpмию (либо они поступали в вузы), а девушки могли не тоpопиться устpаиваться на pаботу до 18 лет, так как матеpиальное положение большинства pодителей на тот момент позволяло в течение опpеделенного вpемени содеpжать pебенка и после окончания школы. Но вpемена меняются. Тепеpь уже никто не тpебует обязательно учиться все одиннадцать лет (да многие уже и не хотят), а содеpжать pебенка после окончания школы до момента, когда он "повзpослеет", стало не по каpману многим pодителям.
Рассмотрению вопросов, относящихся к правам несовершеннолетних, уделяют пристальное внимание практически все государства мира, Организация Объединенных Наций (ООН) и многие специализированные учреждения системы ООН. Среди этих учреждений особенно можно выделить Международную организацию труда (МОТ), которая разрабатывает и принимает конвенции и рекомендации по различным аспектам прав, в частности и по вопросам международной охраны труда подростков.
Прежде всего, к таковым относятся: Конвенция о минимальном возрасте для принятия детей на различные виды работ (№ 5), Конвенция о минимальном возрасте приёма на работу (№ 138), Конвенция о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве (№ 10), Конвенция о минимальном возрасте допуска детей на работу в море (№ 58), Конвенция о минимальном возрасте допуска детей  в промышленности (№ 59).
Кроме вышеперечисленных Конвенций МОТ приняла ряд норм, направленных на ограничение ночного труда детей и подростков, например Конвенции о ночном труде подростков в промышленности (№ 980, на непромышленных работах (№ 79).
В основном законе нашего государства Конституции Российской Федерации, принцип охраны труда определен в статье 37«…Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены…»

Действующий Трудовой Кодекс содержит правовые нормы, посвященные труду несовершеннолетних граждан: вопросы трудоустройства, условия труда молодежи, охрана ее интересов, повышение квалификации и другие вопросы, которые решаются с учетом положений, содержащихся в коллективных договорах и соглашениях.[250]
В статье 3 Трудового Кодекса говорится, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах независимо от возраста, в статье 2 – о таких принципах правового регулирования трудовых отношений, как равенство прав и возможностей работников, защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.[251]
Трудовым Кодексом определен возраст, с которого граждане принимаются на работу – 16 лет. Существует возможность принятия на работу с 15 лет лиц, получивших основное общее образование либо оставивших в соответствии с федеральным законом общеобразовательное учреждение. В части 3 статьи 63 Трудового Кодекса предусматривается возможность заключения трудового договора с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения. Важно, чтобы предлагаемая работа соответствовала возрасту претендента и состоянию его здоровья. Статья 63 Трудового Кодекса дает разрешение на заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет (с согласия одного из родителей, опекуна, попечителя, органа опеки и попечительства), для участия в создании и (или) исполнения произведений в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с условием, что эта работа не должна принести вред здоровью и нравственному развитию. В целях охраны здоровья лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только при наличии предварительного (до приема на работу) медицинского осмотра, а в дальнейшем до достижения восемнадцатилетия подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру. Причем по сравнению с Кодексом законов о труде этот возраст существенно снижен (ранее этот возраст составлял 21 год). Лица в возрасте до 18 лет могут приниматься не на любую работу, а с соблюдением некоторых ограничений. Так, ст. 265 ТК РФ запрещает применение труда лиц в возрасте до 18 лет на следующих работах:
— с вредными и (или) опасными условиями труда; — на подземных работах;
— на работах, связанных с переносом и передвижением тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;
— на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью или нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных клубах, торговля спиртными напитками и т. п.). Последний вид работ является новеллой ТК РФ и, безусловно, положительным уточнением.
При прохождении производственной практики (производственного обучения) учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие 16-летнего возраста, могут находиться на работах, включенных в Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163, не свыше 4 часов в день при условии строгого соблюдения действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда. Разрешение на производственную практику не касается отдельных условий и видов работ (работа на высоте, верхолазные, взрывоопасные, подземные и подводные работы).
Перечень тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18-ти лет, утверждён Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 163.[255] Работы, связанные с подъёмом и перемещением тяжестей вручную, допускаются только при соблюдении установленных Норм предельно допустимых нагрузок. Последние, установлены Постановлением Минтруда России от 07 апреля1999 года № 7.

Права работника.

Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Обязанности работника.

Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
Соблюдать трудовую дисциплину;
Выполнять установленные нормы труда;
Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.