

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Каргатская средняя школа № 1

Тема : «Трудовые права несовершеннолетних»

Выполнила ученица 9 «а» класса

Киселева Полина Владимировна

Руководитель: Смирнова Лидия Петровна

Каргат 2022

Содержание :

Введение	3-4
1. Трудовое право несовершеннолетних	5
2. Результаты анкетирования	6
3. Правовая база трудоустройства несовершеннолетних	7
3.1 Необходимые документы для устройства на работу	7
3.2 Возраст, с которого можно устроиться на работу.....	8
3.3. Охрана здоровья несовершеннолетних.....	9
3.4 Рабочие время для несовершеннолетних работников.....	10
3.5 Материальная ответственность несовершеннолетних.....	11
3.6 Ограничения для несовершеннолетних работников.....	12-13
3.7 Оплата труда несовершеннолетних.....	14
3.8 Трудовой договор	15-16
4. Заключение	17
5. Литература	18
Приложения	19-34

Введение.

В современных условиях жизнедеятельности российского государства особое значение приобретает проблема правового регулирования трудовой деятельности несовершеннолетних. Принятие и введение в действие нового Трудового кодекса России способствовало упорядочению правового регулирования труда несовершеннолетних работников, однако не решило всех проблем. Труд несовершеннолетних работников практически не применяется в связи с дефицитом рабочих мест, необходимостью создания для молодёжи особых условий труда в соответствии с требованиями трудового законодательства, отсутствием у большинства из молодых людей специальности и опыта работы. В связи с этим количество работающих несовершеннолетних у нас в стране не велико. При таких обстоятельствах трудоустройство молодежи, особенно не достигшей возраста восемнадцати лет, представляет собой весьма острую проблему. Ее решение требует развития системы гарантий обеспечения трудовых прав несовершеннолетних, совершенствования законодательного регулирования вопросов квотирования для них рабочих мест. В юридической литературе проблемам, напрямую связанным с правовым регулированием труда несовершеннолетних работников не достаточно уделяется внимание. Вот почему изучение и разработка предложений по укреплению и развитию нормативных положений, регулирующих труд несовершеннолетних, является актуальной.

Актуальность: для чего нужно знать свои права? Нельзя построить дом, не зная азов строительства. Нельзя водить автомобиль, не выучив Правил дорожного движения. Также невозможно жить в обществе, не зная, на что ты имеешь право, а на что нет. Человек должен знать, на что он может рассчитывать в жизни. Человек, не разбирающийся в законах, не знает ни своих прав, ни обязанностей, не сможет правильно действовать в сложной ситуации.

Гипотеза: Если я, овладев знаниями о трудовых правах и обязанностях несовершеннолетних, и составлю памятку для подростков, то это повысит правовую культуру обучающихся, позволит им при устройстве на работу чувствовать себя уверенными и защищенными.

Объектом исследования является современное российское законодательство, регулирующее трудовые отношения несовершеннолетних работников.

Предмет исследования: особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников.

Цель: исследовать особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников.

Задачи

1. Рассмотреть правовой статус несовершеннолетних работников;
2. Изучить потребности несовершеннолетних в работе, выявить наличие знаний у несовершеннолетних, касающихся правоотношений между работодателем и несовершеннолетним работником;
3. Составить памятку «Несовершеннолетнему работнику»

Для решения поставленных задач я использовала следующие методы:

- теоретический анализ (анализ нормативно-правовых актов и литературы),
- исследовательский (проведение опроса среди школьников),
- статистический (обработка данных опроса).

Практическая направленность:

Тема моей исследовательской работы актуальна и имеет практическую направленность. Эту работу можно использовать на уроках обществознания, при проведении дискуссий, круглых столов, деловых игр, особенно уроков-судов в игровой форме. Информация, представленная в данной работе, нужна мне и другим несовершеннолетним, чтобы знать, на каких условиях можно устроиться на работу. Надеюсь, что моя работа будет способствовать тому, что взрослые задумаются над этой проблемой и будут больше обращать внимания на соблюдение прав детей.

1. Трудовое право несовершеннолетних.

О своей будущей специальности многие из нас начинают задумываться еще в начальной школе. Вернее, не мы начинаем, а школа, родители позаботились, чтобы мы узнали как можно больше о разных профессиях. Поэтому к окончанию школы у многих уже хорошее представление о том, кто, чем будет заниматься и сколько за это получается. А дальше....? Легко ли получить работу по специальности? Нагрянувший кризис практически не оставляет шанса найти работу. Сейчас многие молодые люди сидят дома без дела, без работы. Всё жёстче становятся критерии приема на работу, и это оказывает отнюдь не положительную тенденцию на рынок труда для молодежи. Данная социальная группа в силу своей неопытности нуждается в определенной защите своих прав.

Молодые люди не знают, как правильно распорядится своим трудом, а несовершеннолетние ребята не понимают, почему не могут работать на условиях, предоставляемых совершеннолетним. Некоторые из них считают, что их права ущемлены. Я хотела бы рассмотреть некоторые законы, посвященные трудовому делу, и разобраться, как закон может помочь мне защитить свои трудовые права.

Кто относится к социальной группе «молодежь»? Молодёжь – это социально-демографическая группа, выделяемая на основе возрастных характеристик (от 16 до 30 лет), особенностей социального положения и определенных социально-психологических качеств. А также определим, кто относится к группе несовершеннолетние? Несовершеннолетний — лицо, не достигшее 18 лет. Данное понятие используется в разных отраслях права применительно к лицам в возрасте от 14 до 18 лет.

В настоящее время ситуация на молодежном рынке труда довольно сложная. Заметно повысился интерес к работе в свободное от учебы время у несовершеннолетних подростков. Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости в условиях структурной перестройки экономики привел к возникновению принципиально новой ситуации в социально-трудовых отношениях. Подростки 14-18 лет зачастую не имеют представления о правах и обязанностях несовершеннолетних в области трудового права, не знают свои трудовые права и способы защиты их. Многие 9-11-классники по разным причинам устраиваются на подработку, но иногда работодатель, пользуясь правовой безграмотностью несовершеннолетнего, нарушает его трудовые права. Необходимо повысить правовую культуру несовершеннолетних, оказать помощь в овладении трудового законодательства, подготовить подростков к самостоятельной, осознанной трудовой жизни.

2. Результаты анкетирования.

В начале своего исследования я провела анкетирование в 9 классе. (приложение 10). Обращает на себя внимание огромное желание подростков работать. И при этом, наблюдается не информированность ребят по этому вопросу. Школьники указали, что несовершеннолетние могут работать не полный рабочий день, работа не должна мешать учебе, они не могут привлекаться к тяжелым работам. Поэтому они хотят получить советы юриста и психолога, а главное информацию о наличии рабочих мест.

В результате анкетирования было выявлено, что несовершеннолетний граждан получают информацию из СМИ, интернета, также получают информацию из других источников, например друзья и знакомые.

Многие хотят работать в летний период, с 10 до 16 часов, на не вредной для здоровья работе, с приличной заработной платой. Некоторые, хотят трудоустроиться по конкретной специальности: продавец, секретарь, консультант, подсобный рабочий (приложение 10)

Результаты анкетирования учащихся 9 класса:

	ДА							НЕТ	
Пробовал ли ты работать самостоятельно?	12 чел.							7 чел.	
Официально устраивались на работу?	5 чел.							14 чел.	
Где работал ?	Планета одежды	Новосибирск	Гараж	Школа	Листовки	-			
	1чел.	1чел.	1чел.	5чел	4чел.	7чел.			
Твой рабочий день составлял	1ч	3ч	4ч	5ч	6ч	9ч	12ч	7чел.	
	2чел.	2чел.	1чел.	3чел.	2чел.	1чел.	1чел		
Знаешь ли ты о правах несовершеннолетних?	Да							Частично	
	9 чел.							10 чел.	
Нужна ли тебе информация о трудовых правах несовершеннолетних?	14 чел.							5 чел.	

Вывод:

1. Большинство опрошенных ребят уже имеют опыт работы
2. Официально трудоустроено было только 5 человек
3. О своих правах по трудоустройству большинство ребят не знают.
4. Основная масса опрошенных несовершеннолетних нуждается в правовой помощи по трудоустройству несовершеннолетних.

3. Правовая база трудоустройства несовершеннолетних

3.1 Необходимые документы для устройства на работу.

Я собралась этим летом немного поработать. Первый вопрос, который у меня возник - это какие документы необходимо предоставить работодателю при устройстве на работу?

Устраиваясь на работу надо иметь при себе (ТК РФ ст.65):

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
3. страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний

при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

3.2 Возраст, с которого можно устроиться на работу.

Посмотрим, как в соответствие с законодательством молодёжь может претендовать на трудоустройство.

В статье 63 трудового кодекса сказано, что прием на работу может осуществляться с 16 лет или при предоставлении некоторых документов с 14 лет. В трудовом праве прием на работу лиц, не достигших 15 лет, по общему правилу, запрещается. Однако для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу учащихся образовательных учреждений по достижении ими 14 лет с согласия родителей, усыновителей или попечителя (*приложение 2*). Благодаря законодательству РФ любой подросток без ущерба учебе может совмещать её с работой.

3.3. Охрана здоровья несовершеннолетних

Предположим, я решила устроиться на работу для небольшого заработка. Но смогу ли я, растущий, формирующийся организм выполнять нагрузку взрослого человека? Государство позаботилось о моем здоровье и разработало статьи 69 и 266 трудового кодекса, по которым я должна пройти обязательный ежегодный медицинский осмотр, чтобы не переоценивали свои возможности и не подвергали свой организм риску (*Приложение 3*).

Многие несовершеннолетние могут оспаривать этот закон и говорить о вмешательстве в личную жизнь. Тем не менее, законодательство помогает подросткам и дает им полномочия совершеннолетних, как в области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха, так и в некоторых других вопросах предоставляет несовершеннолетним льготы. Эти нюансы законодательства связаны с тем, что организм молодых людей находится в процессе формирования и может не выдержать сильных нагрузок.

3.4. Рабочие время для несовершеннолетних работников

Несовершеннолетние - это чаще всего ученики среднего или среднего специального учреждения, которые нуждаются в подготовке к экзаменам и обязаны учиться. Временами они не успевают совмещать работу с учебой. Что же им делать? Законодатель учел и этот вопрос. Заключая трудовой договор с подростком, необходимо помнить, что по закону он имеет право на щадящий график (ТК РФ ст.94).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ТК РФ ст. 92):

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте до 16 лет, продолжающих учебу в образовательном учреждении и работающих в свободное от учебы время, - не более 12 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет, продолжающих учебу в образовательном учреждении и работающих в свободное от учебы время, - не более 17,5 часов в неделю.

Для несовершеннолетних лиц продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ТК РФ ст. 94):

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часов;
- для указанной категории учащихся, совмещающих учебу с работой, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часов.

Несмотря на сокращенный рабочий день, подростки имеют право на отдых в течение смены наравне с остальными сотрудниками. Перерыв для отдыха и питания может составлять от 30 минут до двух часов (ТК РФ ст.108).

Что касается подростков, относящихся к творческим работникам средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео-съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, или являющихся профессиональными спортсменами, продолжительность их ежедневной работы (смены) может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Для несовершеннолетних установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и удлиненный отпуск - 31 календарный день в любое удобное для них время (ТК РФ ст.267). При этом отпуск нельзя заменять компенсацией и нельзя отзывать несовершеннолетнего из отпуска (ТК РФ ст. 125,126) (приложение 4).

3.5. Материальная ответственность несовершеннолетних.

Работодатель не имеет права заключать с подростком письменный договор о полной материальной ответственности. Индивидуальные или коллективные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет (ТК РФ ст.244). Таким образом, подросток не может обслуживать и использовать денежные или товарные ценности и возмещать работодателю ущерб в полном размере за недостачу.

Несовершеннолетние работники не несут полной материальной ответственности. Исключение составляют случаи (ТК РФ ст. 242): умышленное причинение ущерба; причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; причинение ущерба в результате совершения преступления или административного проступка (*приложение 5*).

3.6. Ограничения для несовершеннолетних работников.

Трудовым законодательством предусматривается целый ряд запретов на применение труда лиц, не достигших возраста 18 лет. Так, запрещается применять труд лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Трудовое законодательство РФ содержит запрет на применение труда несовершеннолетних на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

При применении перечня¹ (*приложение б*) работодателю следует знать о том, что если в перечень включены профессии рабочих под общим наименованием, то запрещение применения труда лиц, не достигших возраста 18 лет, распространяется и на подручных, помощников, а также на старших рабочих этих профессий.

Установленный правительством перечень тяжелых работ, работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, запрет применяется на всех организациях независимо от отраслей экономики, организационно-правовой формы и формы собственности, включая деятельность работодателя - физического лица.

Также запрещается применение труда (ТК РФ ст.265) лиц в возрасте до 18 лет на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. К таким работам относят игорный бизнес, работу в ночных кабаре и клубах, на производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами.

Трудовым законодательством запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, которые превышают установленные для них предельные нормы. Согласно нормам предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную предельно допустимыми массами груза при подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены являются: для юношей 14 - 15 лет - 3 кг, 16 - 17 лет - 4 кг; для девушек 14 - 15 лет - 2 кг, 16 - 17 лет - 3 кг. При этом масса тары и упаковки включается в массу поднимаемого и перемещаемого груза, а подъем и перемещение тяжестей в пределах норм допускаются, только если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

Кроме того, лица, не достигшие на момент трудоустройства 18 лет, не могут привлекаться к работам: по совместительству (ТК РФ ст. 282); по письменному договору о полной материальной ответственности (ТК РФ ст.244); по вахтовому методу (ТК РФ ст. 298).

Запрещается направление несовершеннолетних работников в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ТК РФ ст. 268). Данное положение в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, не распространяется на творческих работников средств массовой информации, организаций

кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, которые участвуют в создании и (или) исполнении произведений, а также на профессиональных спортсменов.

3.7. Оплата труда несовершеннолетних

Не секрет, что несовершеннолетний устраивается на работу, чтобы иметь свои деньги. Учитывая, что для несовершеннолетних установлена сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены), оплата труда производится следующим образом.

При повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (пропорционально отработанному времени). При этом работодатель может (но не обязан) за счет собственных средств производить таким работникам доплаты до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы (ТК РФ ст. 271/1).

Если несовершеннолетний работник выполняет сдельную работу, то его труд оплачивается по установленным сдельным расценкам (*приложение 7*).

Нормы выработки для несовершеннолетних работников устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной сокращенной продолжительности.

3.8. Трудовой договор.

Допустим, работодатель не хочет принимать меня на работу или по истечению некоторого времени может меня уволить, сославшись на неудовлетворительный результат испытания (поскольку моя работа с большой долей вероятности будет сопряжена с ошибками и мелкими нарушениями). Законодатель учел эту ситуацию и запретил устанавливать испытательный срок для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет (ТК РФ ст. 271/2) *(приложение 8)*.

С подростком, достигшим пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Трудовой договор — в трудовом праве письменный документ — соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности. Также трудовой договор заключают от имени лица, не достигшего возраста 14 лет, подписывается его родителем (опекуном). Такой договор может быть заключен только для участия несовершеннолетних в создании и (или) исполнении произведений и только организациями кинематографии, театрами, театральными и концертными организациями и цирками (ТК РФ ст. 63).

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Исключением являются следующие ситуации: ликвидация организации-работодателя; прекращение деятельности индивидуального предпринимателя- работодателя. ликвидация организации-работодателя; прекращение деятельности индивидуального предпринимателя- работодателя (ТК РФ ст. 269).

Отсутствие согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних может стать основанием как для восстановления несовершеннолетнего на работе с оплатой ему времени вынужденного прогула, так и для привлечения виновных должностных лиц к административной и материальной ответственности. Размер компенсации определяется судом (ТК РФ ст. 394).

Если несовершеннолетний работник является членом профсоюза, то для его увольнения необходимо мотивированное мнение выборного профсоюзного органа (ТК РФ ст.81/1, ст. 373).

В ситуации, когда срок трудового договора истек, подростка необходимо уведомить об увольнении за три календарных дня до увольнения (ТК РФ ст. 79).

В случае если с несовершеннолетним трудовой договор заключен на срок до 2 месяцев, подросток вправе уволиться до окончания срока трудового договора, написав заявление

об увольнении по собственному желанию не менее чем за три дня до увольнения (ТК РФ ст.292). По истечении указанных трех дней несовершеннолетний вправе прекратить работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым подросток должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель выдает несовершеннолетнему работнику трудовую книжку и производит с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ТК РФ ст. 84/1).

4.Заключение.

Выводы:

1. В ходе выполнения работы, были рассмотрен правовой статус несовершеннолетних работников;
2. Проведено анкетирование среди своих сверстников, в ходе которого были выявлены потребности несовершеннолетних в работе, определен уровень знаний у несовершеннолетних, касающихся правоотношений между работодателем и несовершеннолетним работником;
3. Составлена памятка «Несовершеннолетнему работнику»

5. Литература:

1. Анисимов А. О правовом статусе несовершеннолетних в трудовых отношениях. // Вопросы трудового права. – № 3.
2. Буянова А.В. Возникновение и изменение трудовых правоотношений с несовершеннолетним // Современный юрист, N 2(3), 2013.
3. Катвицкая М. Условия и оплата труда работников в возрасте до 18 лет // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010.
4. Конвенция о правах ребенка: принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи от 20 ноября 1989 года, вступила в силу 2 сентября 1990 года
5. Конституция Российской Федерации. – М., 2015.
6. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.
7. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (6–е издание, исправленное, дополненное и переработанное). – М, 2014. Гл.42.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации (ред. от 06.04.2015).
9. Пак С.В. Лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, как субъекты трудового права // Вопросы ювенальной юстиции, N 6, 2013.
10. Интернет-ресурсы:
 1. <http://www.consultant.ru>
 2. <http://trud-kodeks.ru>

Приложение 1:

ТК РФ, Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Приложение 2:

ТК РФ, Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Приложение 3.

ТК РФ, Статья 69. Медицинский осмотр при заключении трудового договора

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

ТК РФ, Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Приложение 4:

ТК РФ, Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

ТК РФ, Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 настоящего Кодекса:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

ТК РФ, Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

ТК РФ, Статья 108. Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

ТК РФ, Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

ТК РФ, Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

Приложение 5.

ТК РФ, Статья 242. Полная материальная ответственность работника

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Приложение 6

Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2011) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»

ТК РФ, Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) 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 кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

ТК РФ, Статья 282. Общие положения о работе по совместительству

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

ТК РФ, Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

ТК РФ, Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (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 и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Приложение 7.

ТК РФ, Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Приложение 8:

ТК РФ, Статья 70. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

ТК РФ, Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

ТК РФ, Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в части второй настоящей статьи компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату

вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

ТК РФ, Статья 79. Прекращение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

Приложение 9.

Памятка «Несовершеннолетнему работнику»

1. Если тебе 14 или 15 лет нужно получить согласия родителей и органов опеки, и попечительства для устройства на работу.
2. Тебе нужны документы: паспорт, справка из школы, сберегательная книжка, пенсионное удостоверение, ИНН, заявление от родителей, разрешение органов опеки и попечительства.
3. Если тебе 14-15 лет, то ты должен работать не более 24 часов в неделю;
4. Если тебе 16-18 лет, то ты должен работать не более 35 часов в неделю;
5. Если тебе нет 18 лет, то ты не должен работать:

1)на подземных производствах,

2)в сфере игорного бизнеса, в ночных клубах, ресторанах,

3)в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, токсичными материалами,

4)на работах по переноске и передвижению тяжестей.

5)тебя не могут направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни

Помни! Ты несешь полную материальную ответственность за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в результате преступления или административного

Приложение 10

Анкета «Трудовые права несовершеннолетних»

1. Пробовал ли ты работать самостоятельно?
2. Официально устраивались на работу ?
3. Где работал?
4. Трвой рабочий день составлял?
5. Знаешь ли ты о правах несовершеннолетних?
6. Нужна ли тебе информация о трудовых правах несовершеннолетних?

