МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

САМАРСКАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ

ТОЛЬЯТИНСКИЙ ФИЛИАЛ

Факультет – юридический

Специальность – юриспруденция

Кафедра – гуманитарных дисциплин

Правовая охрана труда несовершеннолетних

Курсовая по Трудовому праву

студентки IV курса 3412 группы

очной формы обучения

Шамугия Натальи

Научный руководитель

Калпина Нина Викторовна

Тольятти, 2001.**Содержание**

Введение. 3

Условия трудоустройства молодежи. 4

Квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи, другие формы трудоустройства. 10

Нормы выработки и оплаты труда несовершеннолетних. 15

Дополнительный гарантии труда несовершеннолетних. 17

Проблемы занятости молодежи в г. Тольятти 24

Заключение. 26

Список Литературы 28

Введение.

Кодекс законов о труде РФ установил ряд специальных гарантий и льгот для молодежи, выделив ее в число особых субъектов трудовых правоотношений. Трудовое законодательство учитывает, что несовершеннолетние впервые вступают в трудовые правоотношения, не имеют опыта работы, нуждаются в особой охране здоровья и создании специальных условий безопасности труда.

Преображенский и Гниденко сформировали основные принципы подбора работы для несовершеннолетних. Первым из них является ее соответствие возрастным и функциональным возможностям организма подростков. Второй из них можно сформировать как исключение повышенной опасности травматизма. Третье требование – учет повышенной чувствительности организма к действию производственной среды. Четвертое условие – запрещение работ, которые способны оказать негативное влияние на психологическое и моральное состояние молодежи.[[1]](#footnote-1)

Казалось бы, с учетом возможной опасности для здоровья несовершеннолетних, разумнее было бы запретить трудоустраиваться до 17 лет. Но в современном обществе альтернативой работе для значительной части подростков станет бесцельное времяпровождение, а не самообразование. К тому же, в основном подростки идут работать, чтобы хоть как-то помочь своей семье, а не из-за нежелания учиться. Запретить работать таким подросткам – значит увеличить нуждаемость в их семьях, и тем самым возможно толкнуть их на совершение правонарушений.

Условия трудоустройства молодежи.

Согласно ст. 173 КЗоТа РФ не допускается прием на работу лиц моложе 15 лет. Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования для выполнения легкого труда, не причиняющего ущерба здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время по достижении ими 14 – летнего возраста с согласия родителей, усыновителей или попечителей.

В этой статье КЗоТа нетрудно заметит противоречие с Законом РФ от 10 июля 92 г. “Об образовании” с последующими изменениями. По этому закону в случае совершения правонарушения несовершеннолетнего могут отчислить из школы уже в 14 лет.[[2]](#footnote-2)

Там же (п. 4 ст. 19) требование обязательности основного общего образования применительно к конкретному обучающемуся сохраняет силу до достижения им 15 летнего возраста, если соответствующее образование не было получено учащимся ранее. Если лицо, достигшее 15 лет, прекратило учебу, оно одновременно приобретает трудовую дееспособность.

В соответствии с п. 6 ст. 19 того же Закона по взаимному согласию родителей (лиц, их заменяющих) и местного органа управления образованием обучающийся, достигший 14 летнего возраста, может оставить образовательное учреждение до получения основного общего образования.

Многие авторы считают, что лицо, достигшее 14 летнего возраста и оставившие образовательное учреждение до получения основного общего образования, либо отчисленные из такого учреждения за правонарушение, должно иметь возможность быть принятым на работу наравне с лицом 15 летнего возраста.[[3]](#footnote-3)

Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах, и работах, которые могут нанести ущерб психике или нравственности несовершеннолетнего. Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, содержит список профессий, объединенных по производствам. Это означает, что труд несовершеннолетних не разрешен по указанной профессии независимо от производства.[[4]](#footnote-4)

Например, в подразделе “Литейные работы” отдела “Машиностроения и металлообработка” Перечня указана профессия “Формовщик машинной формовки”. Следовательно, несовершеннолетний не должен допускаться к работе по этой профессии в литейном производстве независимо от того, на каком предприятии какой отрасли есть литейное производство.

В Перечне также приведены отдельные виды работ, без “привязки” к отдельным производствам, к которым также применимо правило о несущественности места и цели проведения таких работ.

Например, в подразделе “Сварочные работы” раздела “Машиностроение и металлообработка” приведена профессия газосварщика. Значит, несовершеннолетние не могут быть привлечены к сварочным работам, с какой целью и где бы ни производилась сварка.

Важно подчеркнуть, что если в Перечне указаны профессии рабочих под общим наименованием, то запрещение применения труда лиц, не достигших 18 лет, распространяется также на подручных и помощников по данной профессии.

При прохождении учащимся до 18 лет производственной практики на работах, предусмотренных Перечнем, они могут на них находиться не более 4–х часов в день при строгом соблюдении на рабочих местах санитарно – гигиенических норм и норм техники безопасности; и при условии, что к моменту окончания учащимся профессионального обучения они достигнут 18 – летнего возраста.

Выпускники профтехучилищ, закончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее 3-х лет по указанным профессиям, но не достигшие к моменту окончания образования 18 лет могут быть допущены к работе по данным профессиям лишь под руководством опытных рабочих – наставников при условии строго соблюдения мер по охране труда.[[5]](#footnote-5)

Перечень предусматривает также, что при создании безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, при положительном заключении госэкспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора. Субъекта РФ работодатель может использовать труд подростков на работах, включенных в Перечень.[[6]](#footnote-6) Таким образом, снята серьезная проблема, связанная с трудоустройством подростков. Ранее, при использовании Списка производств, профессий и работ с тяжелыми условиями и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, все время возникали сложности, связанные с существенным различием условий труда на различных производствах. В одних случаях условия труда значительно улучшались, а профессия оставалась в списке запрещенных для подростков, либо подростков принимали на работу с вредными или тяжелыми условиями труда по признаку формально отсутствия профессии в списке запрещенных.[[7]](#footnote-7)

Разработчики Перечня также сами ограничили запрет на целый ряд работ для отдельных категорий несовершеннолетних.

Например, в перечне разрешен прием на геолого-съемочные и геофизические работы в горных, таежных и тундровых районах местных несовершеннолетних.

Но все эти разрешения не распространяются на отдельные виды работ, входящие в профессию, запрещенную в перечне, но разрешенную несовершеннолетним по другим основаниям. Это работы на высоте, верхолазные, взрывоопасные, подземные и подводные работы.

Помимо работ с вредными, тяжелыми или опасными условиями труда, несовершеннолетние не могут привлекаться к работам: - выполненным вахтовым методом; - по совместительству; - связанных с работой, способных оказать отрицательное влияние на психическое и моральное состояние.

Работа, выполняемая вахтовым методом - такая работа, в которой исключается возможность ежедневного возвращения работников к месту постоянного проживания.[[8]](#footnote-8)

Понятно, что такая работа не может положительно влиять на воспитание несовершеннолетнего, которое в основном происходит в семье; а также создает повышенную нагрузку на неокрепший организм.

Работа по совместительству также предполагает повышенную нагрузку, которую несовершеннолетний вряд ли сумеет правильно оценить и распределить с учетом обязательного времени отдыха.

Запрещается труд подростков на работах, способных причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами), т.к. психика у подростка легко может меняться, т.ч. и в негативную сторону.

Запрещается также заключение письменного договора о полной материальной ответственности с несовершеннолетними, занимающими должности или выполняющими работы непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей, отпуском, перевозкой или применением в производстве переданных им ценностей.

Из этого можно сделать вывод о противоречии КЗоТ и ГК, т.к. если подросток эмансипируется от родителей в 16 лет, в связи с ведением предпринимательской деятельности, он должен быть способен заключать любые сделки, в т.ч. и с полной материальной ответственностью. В то же время в КЗоТе прямо указано на неправомерность заключения таких договоров, (ст. 121 КЗоТ). Считаю, что законодатель должен разрешить это противоречие Колб считает, что разрешение этой правовой коллизии видится в комплексном подходе к проблеме – в создании межотраслевой системы правового регулирования труда лиц, не достигших 18 лет, в которую бы входили:

1. Неполная занятость подростков, достигших 14 лет, в каникулярное и другой свободное время;
2. Трудоустройство подростков с 15 лет в любую коммерческую организацию;
3. Признание с 16 лет за несовершеннолетними права заниматься индивидуальной трудовой деятельностью в полном объеме;
4. Вовлечение несовершеннолетних в такие формы предпринимательства, коммерческих юридических лиц, которые требуют личного трудового участия подростка.[[9]](#footnote-9)

Несовершеннолетним работникам ограничены нормы поднятия тяжестей. Впервые предельные нормы поднятия и переноски тяжестей были предусмотрены еще Постановлением НК РСФСР от 4 марта 1921 г. Сейчас действуют нормы, утвержденные Постановлением Министерства Труда РФ от 7 апреля 1999 г. Предельно допустимыми для лиц моложе 18 лет при поднятии и перемещении тяжестей являются следующие нагрузки:

Таблица.[[10]](#footnote-10)

При применении постановления Министерства Труда от 7 апреля 1999 г. следует учитывать, что:

1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной работой (профессией);
2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

Ст. 177 КЗоТа РФ запрещает привлекать работника моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, а также к работам в выходные дни.

Ночным считается время с 22-х до 6ч. утра, поэтому если несовершеннолетний работает по сменному графику, его утренняя рабочая смена не может начинаться ранее 6 часов утра, а вечерняя - заканчиваться позже 22 часов вечера.

Для подростка до 18 лет сверхурочной считается работа сверх установленного ст. 43 КЗоТа для них сокращенного рабочего времени. Администрация не должна даже с согласия несовершеннолетнего привлекать его к сверхурочной работе. Ныне на практике при ослаблении надзора со стороны государственных инспекций за трудовым законодательством и профсоюзного контроля за охраной труда вообще и подростков в частности, запрет сверхурочных работ для несовершеннолетних часто нарушается, особенно на негосударственных небольших производствах.[[11]](#footnote-11)

Ст. 43 КЗоТа РФ гласит, что продолжительность рабочего времени зависит от возраста работника, и не может превышать:

1. Для учащихся 14-15 лет, работающих в период каникул, и для всех несовершеннолетних от 15-16 лет – 24 часа в неделю.
2. Для несовершеннолетних от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю.
3. Для несовершеннолетних, работающих в свободное от учебы время, предельное время работы не может превышать половины от общих норм, установленных для несовершеннолетних соответствующего возраста.

Остается открытым вопрос о порядке распределения рабочего времени по дням недели в случае скользящего графика, либо сдельной системы работы.

Например, может ли 15-летний подросток отрабатывать по 12 часов 2 раза в неделю, или он обязан работать 6 дней по 4 часа, либо допустимы какие-то средние варианты. Считаю, что законодатель в дополнение к нормам о количестве рабочих часов в неделю должен установить максимальную продолжительность рабочего дня для подростков.

Для трудоустройства всех лиц моложе 21 года, им необходимо пройти медосмотр, (ст. 176 КЗоТ). Эта статья, по существу, ставит еще одно условие приема на работу молодежи. Он необходим для определения пригодности по состоянию здоровья к работе, на которую предполагается за счет средств потенциального работодателя.[[12]](#footnote-12)

Как показывают медицинские обследования молодежи при призыве в армию, здоровье несовершеннолетних резко ухудшилось. Чтобы работа по предполагаемому виду труда еще больше не повредила здоровью юноши или девушки; чтобы не увольнять их потом по несоответствию по состоянию здоровья, (п.2 ст. 33 КЗоТ), и введен обязательный предварительный медосмотр.

Несовершеннолетние работники должны также до наступления 18 лет проходить еще и ежегодный медицинский осмотр. Он проводится в сроки, устанавливаемые приказом администрации, в котором указываются фамилии несовершеннолетних. Этот приказ согласовывается с лечебными учреждениями, на территории которых находиться предприятие, или с иными, по установившейся практике предприятия.[[13]](#footnote-13)

Уклонение работающего подростка от прохождения ежегодного медосмотра является дисциплинарным проступком, за который администрация может наложить дисциплинарное взыскание, если ее распоряжение не было выполнено в срок без уважительных причин.

Графики переосвидетельствования для молодых рабочих устанавливают лечебные учреждения по согласованию с администрацией.

Квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи, другие формы трудоустройства.

Молодежь, не имеющая достаточного производственного опыта, в наше время часто встречается с трудностями трудоустройства. Работодатели не хотят брать на работу неопытных, требующих большей по сравнению с другими оплаты труда, имеющих меньше обязанностей несовершеннолетних.

Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость, что вытекает из Конституционных норм и норм международного права. В Законе о занятости среди граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поисках работы, указана и молодежь до 18 лет. Государственная помощь в трудоустройстве молодежи заключается в квотировании рабочих мест.

Раньше (до изменения ст. 181 КЗоТ Законом РФ от 16 июня 1995 г.), эта статья говорила лишь об установлении брони (квоты) приема на работу и профессиональное обучение на производстве молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические училища, а также других лиц моложе 18 лет, и запрещала отказ в приеме на работу этим лицам, направляемым в счет брони, предоставляя им право обжалования такого отказа в суд.[[14]](#footnote-14)

Новая редакция ст. 181 КЗоТ, с одной стороны, значительно расширила категорию молодежи, которую работодатель обязан принимать в счет квоты. Теперь в эту категорию вошли выпускники учреждений среднего профессионального образования, независимо от возраста.

Но в то же время в этой статье сделана существенная оговорка, что квота дается только лицам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности поисках работы. Это, как правило, сироты, выпускники детских домов, дети, оставшиеся без попечения родителей, а также признанные особо нуждающимися в социальной защите по другим основаниям.

Отказ в приеме на работу в счет квоты запрещается и может быть обжалован в суд. Также работодатель в любом случае несет ответственность перед органами занятости, возмещая средства, затраченные на создание рабочих мест на других производствах.

Квота для обязательного приема на работу лиц, указанных в ч.1 ст. 181 КЗоТ, устанавливается органами государственной власти субъекта РФ и органами местного самоуправления в соответствии с Рекомендациями по квотированию рабочих мест, утвержденными Постановлением Министерства Труда РФ от 6 февраля 1995 года.

На обеспечение занятости выпускников образовательных учреждений направлена также целевая контрактная подготовка специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. Она является средством удовлетворения потребностей в высококвалифицированных кадрах организаций, в основном тех, финансирование которых осуществляется за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов РФ.

Контингент обучающихся в рамках целевой контрактной подготовки специалистов формируется на добровольной основе из числа лиц, обучающихся за счет средств федерального бюджета.[[15]](#footnote-15)

Таким образом, вместо ранее существовавшей системы обеспечения всех выпускников образовательных профессиональных учреждений работой в плановом порядке, введена новая договорная форма. Контрактная форма обеспечения работой выпускников бывает двух видов:

1. Индивидуально заключенный обучающимся контракт с работодателем об обеспечении его работой по изучаемой специальности после окончания обучения. Такие контракты сейчас в основном заключаются между учреждениями, направляющими своих работников для прохождения дополнительного образования в высшие учебные учреждения, и этими работниками. Им выплачивается стипендия от производства. В этих контрактах закрепляется: а) размер стипендии; б) обязанность обучающего по окончании обучения прибыть на предприятие для дальнейшей работы в течение определенного минимального срока; в) специалист не может уволиться по собственному желанию до окончания этого срока; г) работодатель обязан обеспечить специалиста работой по полученной специальности; д) обговариваются условия исчисления зарплаты в течение максимального срока работы.
2. Контракт, заключаемый работодателями с соответствующими образовательными учреждениями заранее. В этих договорах, как правило, обуславливаются: а) количество специалистов, которые работодатель согласен обеспечить работой; б) вид и степень их материального обеспечения со стороны работодателя; в) требования к выпустившимся специалистам (оценки, тесты, участие в конференциях, и т.п.)

Учебные заведения, как правило, стараются обеспечить работой всех своих выпускников, но это редко удается. Поэтому на практике направления на такую работу получают лучшие из студентов, соответствующих требованиям работодателя. Но большинство молодых специалистов вынуждены устраиваться другим путем.

Частью 3 ст. 182 КЗоТ запрещен отказ работодателя в приеме на работу выпускника учебного заведения, с которым у него был заключен контракт. Такой отказ может быть обжалован в суд. Также за незаконный отказ в приеме на работу заранее заявленного по договору выпускника работодатель производит целевые финансовые отчисления в фонд занятости в размере среднего заработка данной категории за год.

Часть 2 ст. 182 КЗоТ предусматривает, что в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования с учетом их профессиональной подготовки и квалификации оказывают содействие органы исполнительной власти, в ведении которых находятся соответствующие органы занятости. Содействие в трудоустройстве таким выпускникам по их желанию может оказываться и негосударственными органами занятости, но в отличие от государственных, они оказывают содействие в трудоустройстве за определенную плату.[[16]](#footnote-16)

Также органы службы занятости оказывают существенную помощь в трудоустройстве тем, кто достиг 15 лет и оставил общеобразовательное учреждение до получения основного общего образования, и тем, кого отчислили из школы за правонарушение. Органы службы занятости оказывают помощь в трудоустройстве данной категории несовершеннолетних при посредничестве постоянно действующих и временных подростковых бирж труда, предприятий временного найма, а также других предприятий или общественных организаций на основе договоров. Службы занятости сами могут заключать договоры с организациями в целях создания ни них дополнительных рабочих мест.

Наряду с традиционной индивидуальной формой трудоустройства подростков практикуется формирование бригад из групп подростков для работы по договорам. Группы могут быть однородные по возрасту и подготовке, либо разнородные, в т.ч. вместе с совершеннолетними, и даже с родителями подростков.[[17]](#footnote-17)

“Положение о временном трудоустройстве несовершеннолетних граждан”, утвержденное Приказом Федеральной Службы занятости №94 от 26 апреля 1995 года, определяет принципы деятельности органов службы занятости по организации трудоустройства подростков – учащихся общеобразовательных школ, начальных и средних профессиональных учебных заведений, а также нигде не обучающихся на момент обращения подростков в возрасте 14-16 лет.

Временная работа несовершеннолетнего не обязательно должна совпадать с каникулярным периодам, как считают многие. Она рассчитана на любое свободное время.[[18]](#footnote-18)

Наряду с этим широкое распространение получила инициативная деятельность самих подростков по подысканию подходящих заработков, как в порядке индивидуальной трудовой деятельности (мытье машин), так и в какой-либо организации (продажа газет, сувениров, уборка территории). Полностью урегулировать такие трудовые отношения невозможно, поэтому здесь основная обязанность по охране их здоровья и защите их интересов должна ложиться на родителей (лиц, их заменяющих). Также, в самостоятельном порядке могут быть приняты на постоянную работу несовершеннолетние от 16 до 18 лет.

Нормы выработки и оплаты труда несовершеннолетних.

Как уже упоминалось выше, для работников моложе 18 лет установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Если при этом применялись бы общие нормы выработки, это отрицательно скажется на заработке лиц, у которых продолжительность рабочего времени меньше, чем у работников в обычных условиях труда, (по ст. 42 КЗоТ – до 40 ч. в неделю, при этом они имеют право на сверхурочную работу и работу по совместительству).

В этом случает могла бы получиться дискриминация несовершеннолетних, хотя общая направленность гл. 12 КЗоТ как раз на охрану и защиту прав и интересов несовершеннолетних в трудовых отношениях. Чтобы избежать дискриминации, ст. 179 КЗоТ РФ специально предусматривает, что для рабочих моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для лиц, не достигших 18 лет.[[19]](#footnote-19)

Например, если у взрослого рабочего установлена норма выработки 120 единиц в неделю, то у рабочего с 16 до 18 лет норма выработки будет не более 108, а с 14 до 16 – не более 72 единиц.

Для молодых рабочих, поступающих на предприятие, либо на предприятие либо в организацию по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, а также прошедших профессиональное обучение на производстве могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются администрацией предприятия, организации по согласованию с соответствующим выборным органом предприятия, организации. В решении устанавливается, на сколько времени и в каком количестве понизить конкретным молодым рабочим их нормы выработки на период адаптации.

Эти же профсоюзные органы могут понизить на первое время и сокращенные нормы выработки для рабочих до 18 лет.

Согласно ст. 180 КЗоТ при повременной оплате труда, труд работников моложе 18 лет оплачивается в соответствии с тарифными ставками или должностными окладами, предусмотренными по данной работе. Здесь принципы недопустимости дискриминации подростков в трудовых отношениях также воплощается в жизнь.

Труд работников моложе 18 лет на сдельных работах, оплачивается следующим образом: они получают заработную плату за сдельную продукцию надлежащего качества по расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы по сравнению с работой взрослых. Эта доплата составляет работникам до 16 лет – за 3 часа в день, а от 16 до 18 лет – за 1 час в день (по 6-дневной рабочей неделе).

Часть 1 п.2 ст.180 КЗоТ об оплате труда работников моложе 18 лет обязывает работодателей всех производств независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности производить оплату таких работников не ниже указанной в этих частях ст. 180 КЗоТ. Доплаты могут производиться, если это предусмотрено по коллективному договору, согласованию либо индивидуальному трудовому контракту.[[20]](#footnote-20)

Часть 3 ст. 180 КЗоТ предусматривает оплату труда учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время. Труд таких несовершеннолетних оплачивается пропорционально отработанному ими времени либо в зависимости от выработки. Для них нет тех, гарантий, что установлены для несовершеннолетних, для которых работа является основным занятием. Но работодатель может устанавливать для учащихся несовершеннолетних доплаты из собственных средств по согласованию с самим несовершеннолетним работником, либо с образовательным заведением, если несовершеннолетний работает в отрасли, связанной с его будущей работой.

Дополнительный гарантии труда несовершеннолетних.

Несовершеннолетние работники в трудовых правоотношения пользуются теми же правами, что и взрослые работники, но в их применение существуют определенные особенности. В частности, они имеют право:

1. На условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Повышенная безопасность несовершеннолетних гарантируется Перечнем, упомянутым выше.
2. На возмещение вреда, причиненного повреждением здоровья в связи с работой. При таком повреждении здоровья несовершеннолетнего работодатель несет административную, а при наступлении тяжких последствий, уголовную ответственность.
3. На равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимальной оплаты труда. Время труда несовершеннолетних ограничено, но они должны получать такую же зарплату как и взрослые, работающие по этой специальности.
4. На отдых. Время отдыха несовершеннолетнего увеличено, и дополнительно охраняется законодателем.
5. На объединение в профессиональные союзы.
6. На социальное обеспечение. Несовершеннолетние работники входят в группу особо социально не защищенных слоев общества, что должно всегда учитываться.
7. На защиту в суде своих трудовых прав.

Законом РСФСР от 19 апреля 1991 года “О повышении социальных гарантий для трудящихся” установлена минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех трудящихся – 4 календарные недели. Это положение распространяется на работников всех предприятий независимо от формы собственности, а также на трудящихся, занятых обслуживанием отдельных граждан (няни, секретари, шоферы).

Особые правила предоставления отпусков установлены для работников моложе 18 лет. Им предоставляется ежегодные отпуска продолжительностью не менее 31 календарного дня.

Если в период отпуска были праздничные нерабочие дни, то отпуск должен быть продлен.

Например, 17-летний работник ушел в отпуск с 21 апреля. По общему правилу он был бы должен выйти на работу 22 мая – через 31 день. Но в этом периоде было 3 праздничных дня. Поэтому работник должен выйти не 22. А 26 мая.

Не обязательно, чтобы на день ухода в отпуск рабочему было менее 18 лет. Важно, за какой рабочий год он использует отпуск. Рабочий год исчисляется не с января, а с даты поступления на работу в данную организацию, а последующие – со дня, следующего за днем окончания предыдущего года.[[21]](#footnote-21)

Например, если работник поступил на работу в организацию с 14.09.94, то первый год истекает 13.09.95, а второй начинается с 14.09.95.

Например, если работник берет отпуск в июне 96, за рабочий год с сентября 94 о сентябрь 95, а в мае 96 ему исполнилось 18 лет. То он получит отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня, т.к. в тот рабочий год, за который он берет отпуск, он был несовершеннолетним.

В тех случаях, когда работнику исполняется 18 лет в течение данного рабочего года, его отпуск исчисляется следующим образом: по два рабочих дня за каждый проработанный месяц, а за остальное время – в размере, установленном для занимаемой им профессии или должности.

Дополнительные отпуска предоставляются рабочим и служащим сверх их удлиненного ежегодного отпуска.

Порядок предоставления отпуска за первый и последующие годы различен. Отпуск за первый год работы по общему правилу предоставляется по истечении 11 месяцев работы в данной организации. Непредоставление отпуска за первый рабочий год до его окончания рассматривается как перенос отпуска на следующий рабочий год, что по общему правилу не допускается. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в соответствии с графиком очередности предоставления отпусков. Содержащуюся в ст. 71 КЗоТа норму о предоставлении отпуска за первый за первый рабочий год по истечении 11 месяцев нельзя рассматривать как запрет на предоставление отпуска ранее указанного срока. Авансирование отпуска возможно по согласию сторон, когда это не противоречит интересам производства. При этом нужно иметь в виду, что действующее законодательство не допускает предоставление неполного отпуска пропорционально проработанному времени. Поэтому, если отпуск предоставляется авансом, он должен быть полным, а также полностью оплачиваемым. В тех случаях, когда работник кроме права на основной отпуск имеет право на дополнительный, оба отпуска предоставляются одновременно, даже если начальные моменты, определяющие право на разные виды отпуска, не совпадают.

Например, несовершеннолетний начал работать 15 января 1995 года, право на дополнительный отпуск у него возникло 17 апреля. Он имеет право по согласованию с администрацией производства уйти в отпуск, например, с 29 июля, причем использовать основной и дополнительный отпуск вместе.

По статье 178 КЗоТа работодатель обязан предоставлять несовершеннолетнему отпуск в любое удобное для него время года, в т.ч. и в первый рабочий год. Потому, составляя график отпусков, администрация предприятия обязана опросить работников моложе 18 лет, когда они хотят использовать свой отпуск и составлять график отпусков, учитывая их желания.

Дополнительные гарантии для лиц моложе 18 лет установлены и при их увольнении. Работодателю зачастую выгоднее уволить несовершеннолетнего работника, чем учитывать все его льготы. Поэтому по отношению к увольнению несовершеннолетних применяются как общие, так и специальные правила.

Трудовой договор, заключенный на любой срок, как на бессрочный, так и на определенный, может быть расторгнут в любое время по инициативе администрации. Но Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении №16 от 22 декабря 1992 года “О некоторых вопросах применения судами РФ Законодательства при разрешении трудовых споров” обратил внимание судов на то, что в процессе восстановления на работе лица, трудовой договор с которым был расторгнут по инициативе администрации, всесторонней проверке подлежит вопрос о том, был ли соблюден установленный порядок увольнения.[[22]](#footnote-22)

Согласно ч. 1 ст. 35 КЗоТа расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным ст. 33 КЗоТа, производиться с предварительного согласия соответствующего выборного профессионального органа. Согласия профсоюзного органа не требуется в следующих случаях:

1. При увольнении работников при ликвидации предприятия, учреждения, организации.
2. Если на предприятии соответствующий профсоюзный выборный орган отсутствует.
3. В случае увольнения руководителя предприятия и других должностных лиц, перечисленных в ч.2 ст. 35 КЗоТ
4. При увольнении работника, не являющегося членом профсоюза.

Соответствующим профсоюзным органом является выборный орган той первичной профсоюзной организации, членом которой является работник.

Сказанное выше является общим для всех работников, и увольнение по любому основанию может быть обжаловано в суд.

Также, любое увольнение производиться не позднее 1 месяца со дня получения согласия профсоюза на увольнение.

При увольнении несовершеннолетнего по инициативе администрации надо, чтобы это увольнение помимо согласия профсоюзного органа, проводилось лишь с согласия Государственной инспекции труда субъекта РФ и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.[[23]](#footnote-23)

При рассмотрении дела о восстановлении на работе несовершеннолетнего, уволенного по инициативе работодателя, суду необходимо проверить широкий круг следующих вопросов:

1. Было ли получено согласие всех указанных в статье 183 органов?
2. По какому основанию произошло увольнение?
3. Соответствует ли реальное положение дел указанному в качестве причины увольнения.
4. Были ли предоставлены несовершеннолетнему условия, без которых увольнение по некоторым основаниям невозможно?
5. Была ли возможность оставить подростка работать без значительного ущерба предприятию?

Рассмотрим эти вопросы более детально.

Если не получено согласие хотя бы одного из вышеперечисленных органов на увольнение подростка, либо он не получено в срок между согласием профсоюза и изданием администрацией приказа об увольнении, то несовершеннолетний подлежит восстановлению судом на работе. Виновное в таком увольнении должностное лицо будет нести материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию в связи с оплатой вынужденного прогула несовершеннолетнему.

В том случае, если несовершеннолетний был уволен по мотиву неудовлетворительного результата испытания, суд должен проверить законность его назначения. Статья 21 КЗоТ запрещает проведение испытания при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений, молодых специалистов по окончании высших и средних учебных заведений. Очевидно, во всех случаях назначение испытания несовершеннолетнему будет незаконным.

В случае увольнения несовершеннолетнего по сокращению численности или штата работников, (п.1 ст. 33 КЗоТ), суд обязан проверить, проводилось ли в действительности сокращение штата, чем руководствовался работодатель при увольнении данного работника. Зачастую бывают случаи, когда увольнение по данному основанию является средством избавления от “неугодного” администрации работника. В любом случае, увольнение по данному основанию социально незащищенных групп лиц производится лишь в исключительных обстоятельствах, и не допускается без последующего трудоустройства.

Судам необходимо учитывать, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе согласно статье 34 КЗоТ отдается лицам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства.

Увольнение рабочих или служащих из числа молодежи по мотиву несоответствия занимаемой должности в следствие недостаточной квалификации является неправомерным, если будет установлено, что работник не мог овладеть техникой производства из-за недостаточного опыта либо не в состоянии справиться с этой работой из-за непродолжительности стажа. Во всех случаях, предшествующих увольнению по этому основанию, стаж должен быть не менее 6 месяцев.[[24]](#footnote-24)

При рассмотрении дел по искам молодых работников, увольнение за нарушение трудовой дисциплины или за прогул суд должен выяснить и учитывать:

1. Причину, вызвавшую проступок;
2. Обстоятельства, при которых он был совершен;
3. Условия труда и быта уволенного;
4. Тяжесть проступка;
5. Предшествующее поведение работника.

Поскольку в силу ст. 183 КЗоТа увольнение несовершеннолетнего при сокращении штата или численности работников, несоответствие занимаемой должности и восстановление на работу человека, ранее выполнявшего эту работу, может иметь место лишь в исключительных случаях и не допускается без последующего трудоустройства, суды должны в каждом отдельном случае выяснять, были ли приняты администрацией меры к трудоустройству.

Под трудоустройством понимается здесь перевод работника с его согласия на другую работу на том же или другом предприятии.

Непринятие администрацией мер у трудоустройству является основанием для восстановления подростка на прежней работе.

Поправка 1.

Согласно Постановлению №16 Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 года[[25]](#footnote-25), суду необходимо истребовать доказательства свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, либо о том, администрация не имела возможности перевести работника с его согласия на другую работу на том же предприятии.

Согласно Постановлению, под другой работой понимается предоставление работнику вакантной должности (работы) как соответствующей той, которую он занимал до увольнения, так и вакантной нижестоящей должности (нижеоплачиваемой работы), которую он может выполнять с учетом его возраста, образования и квалификации, (в редакции Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 15 января 1998 года №1).

Считаю, что более верной была в этом отношении прежняя практика, когда увольняемому по этому основанию работнику предлагалась должность (работа), приблизительно соответствующая прежней по оплате и положению.

Например, неправомерным будет при увольнении по восстановлению на работу человека, занимавшего эту должность ранее подростка – продавца с зарплатой 2,5 тыс. рублей, при предложении ему места разнорабочего в том же магазине, с зарплатой 900 рублей.

В случае оспаривания несовершеннолетним правильности увольнения по собственному желанию суд должен выяснить, не являлась ли подача заявления об увольнении результатом незнания молодым рабочим или служащим своих прав и гарантий, либо нарушения администрацией его прав, невыполнения ей своих обязанностей по созданию нормальных условий для продолжения образования.

Признавая правильным увольнение рабочих или служащих, в т.ч. и уволившихся по собственной инициативе, суды должны ставить в известность комиссию по делам несовершеннолетних о подростках, нуждающихся в трудоустройстве, а также о тех, кто был направлен на работу этой комиссией.

Суд также обязан разъяснять несовершеннолетним их право на обращение в центры государственной службы занятости.

Судами следует извещать о времени рассмотрения трудовых споров лиц, не достигших 18 лет районную (городскую) комиссию по делам несовершеннолетних, а также обсуждать вопрос о привлечении к делу родителей (опекунов, попечителей) несовершеннолетних в порядке ст. 32 ГПК.

Проблемы занятости молодежи в г. Тольятти

В нашем городе, так же как в любом другом, проблема подростковой занятости стоит достаточно остро. Среди несомненных достижений следует отметить, что все школьники обратившиеся в Центр занятости в поисках временной работы, могут найти себе что-нибудь по душе. Им предлагается следующий перечень работ: курьер, помощник делопроизводителя, помощник библиотекаря, оператор компьютера, няня, художник-оформитель, разнорабочие в самых разнообразных сферах деятельности. За 9 месяцев только в Центральном районе трудоустроено 2480 человек, получающих стабильную заработную плату в 450 р. в месяц ( на 23.11.01).

Хуже обстоит дело с трудоустройством подростков на постоянную основу. Здесь существует множество проблем. Одна из них – квотирование рабочих мест осуществляется только для самых социально незащищенных несовершеннолетних, и в явно недостаточных размерах. Остальным же несовершеннолетним получить нормальную работу на предприятии практически невозможно. Если же подросток работает на маленьком частном предприятии, проконтролировать порядок предоставления ему положенных по закону льгот практически невозможно.

Второй крупной проблемой является то, что в нашем городе получить постоянную работу через Центр занятости подростку до 16 лет невозможно. Это явно противоречит нормативно-правовым актам, в которых сказано, что подросток может устроиться на постоянную работу с 14 лет. Тем не менее, работники центра занятости не трудоустроили на постоянную работу ни одного несовершеннолетнего 14-15 лет за последние 4 года.

Следующей проблемой является то, что после того, как подросток уходит на предприятие, соответствие его заработной платы оплате труда других работников фактически никем не контролируется. Также на большинстве предприятий не контролируется отсутствие сверхурочной работы для подростков.

Конечно, в наше непростое время естественны какие-то “неполадки” в системе права и механизме ее реализации, но хотелось бы надеяться, что в недалеком будущем все измениться в лучшую сторону.

Заключение.

Проблема трудоустройства подростков стоит сейчас достаточно остро. Помимо Перечня тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, запрещенных для несовершеннолетних, а также других медицинских ограничений, играет роль нежелание работодателя предоставлять работу несовершеннолетним. Работодатель невыгодно трудоустраивать подростков, т.к.:

1. Им необходимо платить равную с другими рабочими (служащими) заработную плату при фактически меньшей выработке.
2. Несовершеннолетние имеют право на более длительный оплачиваемый отпуск, причем могут выбирать время отпуска по собственному желанию.
3. Работодателю необходимо платить за ежегодный медосмотр несовершеннолетних.
4. Работодатель обязан первое время мириться с более низкой выработкой. Чем у совершеннолетних рабочих, даже из пересчета на неполный рабочий день, т.к. у подростка еще недостаточно опыта.

Кого же считать несовершеннолетним, нуждающимся в трудоустройстве?

Существует определенное противоречие между ст. 173 КЗоТ, в которой говориться, что если лицо, достигшее 15 лет, прекращает учебу, оно одновременно приобретает трудовую правоспособность, и законом РФ от 10 июля 1992 года “Об образовании”. В соответствии с п.6 ст.19 этого закона, по взаимному согласию родителей (лиц, их заменяющих) и местного органа управления образованием обучающийся, достигший 14 летнего возраста, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования. Думаю, с этого времени у 14 летнего подростка и должно появляться право на трудоустройство.

Чтобы оказать содействие в трудоустройстве несовершеннолетних, нуждающийся в особой социальной защите, устанавливаются квоты для приема на работу. Квота устанавливается на каждом государственном, областном и муниципальном предприятии, а также может быть установлена и на частном, органами государственной власти субъектов РФ и местного самоуправления. Подросткам, пришедших трудоустраиваться с направлением в счет квоты, нельзя отказать в трудоустройстве.

Особые гарантии для несовершеннолетних установлены законодателем и в случае увольнения такого работника по ст. 183 КЗоТ расторжение трудового договора (контракта) с работниками моложе 18 лет помимо общего порядка увольнения допускается только с согласия гос. инспекции труда несовершеннолетних и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 ст. 33 КЗоТ производиться лишь в исключительных случаях и не допускается без последующего трудоустройства.

Тем не менее, не смотря на целый ряд правовых норм, облегчающих положение несовершеннолетних в трудовых отношениях, ситуация еще далека от совершенствования. Очень большое число подростков работают в частном мелком и среднем бизнесе, где практически невозможно проконтролировать предоставление им соответствующих льгот. Также слабо контролируются некоторые аспекты трудовых отношений с подростками и на крупных предприятиях. Большую роль в этом играет то, что даже будучи осведомленным о положенных им льготах, подростки часто соглашаются с их непредставлением из боязни потерять работу. При мизерных квотах на трудоустройство и нежелании работодателя соблюдать хотя бы основные положения на работе большинство из них даже не слышали.

Видимо, чтобы убедить подростков отстаивать свои права и трудовых отношениях, как и других ситуациях, необходимо ввести в старших классах учебную дисциплину по основам прав и обязанностей детей и подростков в самых разных сферах общественных отношений.

Список Литературы

1. Кодекс Законов о Труде РФ
2. Перечень тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещено применение труда лиц моложе 18 лет. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года (СЗ РФ № 10 ст. 11.31).
3. Практикум по Российскому трудовому праву. Под ред. А.Д. Зайкина, А.А. Абрамовой – М.: 2000
4. Л.А. Спроватская .Трудовое право. Учебник. – М.: 2001.
5. Комментарий к КЗоТ под ред. К.Н. Гусова. – М.: 1999.
6. Несовершеннолетние: Право на имущество и на труд. – М.: 2001.
7. Труд женщин и подростков. Запреты и ограничения. Под ред. Н. Полежаевой. – М.: 2000.
8. Б. Колб. “Предпринимательство и несовершеннолетние” // Законность №9, 1996г.
9. И.Я. Киселев. “Сравнительное международное трудовое право” – М.: 1999г.
10. Преображенский В., Гниденко Т. “Выбирай работу по плечу”, Социальная защита - М.: 2000, №10.
1. Преображенский В., Гниденко Т. “Выбирай работу по плечу”, Социальная защита - М.: 2000, №10. С. 135. [↑](#footnote-ref-1)
2. Б. Колб. “Предпринимательство и несовершеннолетние” // Законность №9, 1996г. С. 14. [↑](#footnote-ref-2)
3. Несовершеннолетние: Право на имущество и на труд. – М.: 2001. С. 52. [↑](#footnote-ref-3)
4. Л.А. Спроватская .Трудовое право. Учебник. – М.: 2001. С.67. [↑](#footnote-ref-4)
5. Комментарий к КЗоТ под ред. К.Н. Гусова. – М.: 1999. С. 384. [↑](#footnote-ref-5)
6. Труд женщин и подростков. Запреты и ограничения. Под ред. Н. Полежаевой. – М.: 2000. С. 134. [↑](#footnote-ref-6)
7. Преображенский В., Гниденко Т. “Выбирай работу по плечу”, Социальная защита - М.: 2000, №10. С. 138. [↑](#footnote-ref-7)
8. Л.А. Спроватская .Трудовое право. Учебник. – М.: 2001. С. 193. [↑](#footnote-ref-8)
9. Б. Колб. “Предпринимательство и несовершеннолетние” // Законность №9, 1996г. С. 14. [↑](#footnote-ref-9)
10. Несовершеннолетние: Право на имущество и на труд. – М.: 2001. С. 70. [↑](#footnote-ref-10)
11. Комментарий к КЗоТ под ред. К.Н. Гусова. – М.: 1999. С. 386. [↑](#footnote-ref-11)
12. Практикум по Российскому трудовому праву. Под ред. А.Д. Зайкина, А.А. Абрамовой – М.: 2000 [↑](#footnote-ref-12)
13. Комментарий к КЗоТ под ред. К.Н. Гусова. – М.: 1999. С. 385. [↑](#footnote-ref-13)
14. Комментарий к КЗоТ под ред. К.Н. Гусова. – М.: 1999. С. 385. [↑](#footnote-ref-14)
15. Несовершеннолетние: Право на имущество и на труд. – М.: 2001. С. 53. [↑](#footnote-ref-15)
16. Комментарий к КЗоТ под ред. К.Н. Гусова. – М.: 1999. С. 393. [↑](#footnote-ref-16)
17. Б. Колб. “Предпринимательство и несовершеннолетние” // Законность №9, 1996г. С. 15. [↑](#footnote-ref-17)
18. Б. Колб. “Предпринимательство и несовершеннолетние” // Законность №9, 1996г. С. 15. [↑](#footnote-ref-18)
19. Комментарий к КЗоТ под ред. К.Н. Гусова. – М.: 1999. С. 388. [↑](#footnote-ref-19)
20. Комментарий к КЗоТ под ред. К.Н. Гусова. – М.: 1999. С. 389. [↑](#footnote-ref-20)
21. Несовершеннолетние: Право на имущество и на труд. – М.: 2001. С. 74. [↑](#footnote-ref-21)
22. Несовершеннолетние: Право на имущество и на труд. – М.: 2001. С. 76. [↑](#footnote-ref-22)
23. Комментарий к КЗоТ под ред. К.Н. Гусова. – М.: 1999. С. 394. [↑](#footnote-ref-23)
24. Практикум по Российскому трудовому праву. Под ред. А.Д. Зайкина, А.А. Абрамовой – М.: 2000 [↑](#footnote-ref-24)
25. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 года № 16 “О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров” с изменениями и дополнениями. [↑](#footnote-ref-25)