

Прохорко Татьяна Николаевна

канд. юрид. наук, доцент

ФКОУ ВО «Пермский институт ФСИН России»

г. Пермь, Пермский край

**РАСКРЫТИЕ ИНСТИТУТА ОХРАНЫ ТРУДА
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ПРИ ПРЕПОДАВАНИИ ДИСЦИПЛИНЫ
ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Аннотация: статья посвящена важной проблематике охраны труда несовершеннолетних. Законодательство содержит ограничения, которые способствуют сохранению возможности несовершеннолетними работниками реализации права на труд.

Ключевые слова: труд несовершеннолетних, охрана труда, режим работы несовершеннолетних, оплата труда несовершеннолетних.

Не секрет, что «право на труд и другие трудовые права являются одним из наиболее важных социально-экономических прав, которые находятся под защитой государства. Ведь от реализации этих прав зависит благополучие личности, общества и государства» [4]. На сегодняшний день реализовать свои трудовые права

Охрана труда несовершеннолетних – закрепленная в законодательстве совокупность правовых мероприятий, обеспечивающих безопасность для жизни и деятельности этой категорий работников с учетом их физиологических особенностей. В целом необходимо отметить, что «предоставление несовершеннолетнему работы, предусмотренной трудовым договором по определенной специальности, квалификации и должности, также относится к неотъемлемым правам» [4].

Таким образом, помимо соблюдения основных прав и свобод, предоставление несовершеннолетнему работы должно решать еще несколько задач: предоставить лицам реализовать себя в соответствии с видимым для них пред-

назначением, несовершеннолетние смогут получить оплату за свой труд и решить свои насущные проблемы, психологически подростки смогут чувствовать себя более защищенными при наличии самостоятельного заработка и др.

Любой работник в современном государстве имеет право на здоровые, безопасные условия труда. В связи с этим раздел X («Охрана труда») Трудового кодекса РФ содержит следующие главы с соответствующими законоположениями об охране труда; гл. 33 («Общие положения»); гл. 34 («Требования охраны труда»); гл. 35 («Организация охраны труда»); гл. 36 («Обеспечение прав работников на охрану труда»)[2].

При приеме на работу, несовершеннолетний, поступающий на работу, обязан предъявить ряд необходимых документов, список которых утвержден законодательством, и который впоследствии сможет стать гарантией законности в отношении этого несовершеннолетнего, среди них 1) личное заявление; 2) свидетельство о рождении либо паспорт; 3) если есть в наличии – трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Если несовершеннолетнее лицо поступает на работу впервые, то трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования должен оформить работодателем; 4) справку из соответствующего образовательного учреждения о режиме обучения данного несовершеннолетнего; 5) письменное согласие одного из родителей (опекуна, попечителя); 6) удостоверение призывника, если несовершеннолетний подлежит призыву на военную службу; 7) документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, если работа требует определенных специальных знаний, специальной подготовки; 8) дополнительные документы – в отдельных случаях, предусмотренных законодательством.

При подписании трудового договора, несовершеннолетний в обязательном порядке должен быть ознакомлен с характером работы, условиями труда, его обязанностями, правами, а также локальными нормативными актами, которые также, как и трудовой договор, будут регулировать его трудовые отношения.

Чаще всего такие нормативные акты включаются в трудовой договор и являются его неотъемлемой частью.

В соответствии со статьей 265 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается применять труд несовершеннолетних на работах с опасными и вредными для жизни условиями труда, на подземных работах, в том числе, на иных работах, имеющие вредное влияние на здоровье (иной игорный бизнес, работа в ночном клубе, кабаках, заниматься перевозками и торговлей спиртными напитками, торговлей табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами). Очевидно, что ряд подобных гарантий устанавливаются потому, что несовершеннолетний не всегда способен адекватно и правильно оценить свои возможности, а также для того, чтобы оградить несовершеннолетнего от возможного «плохого» влияния тех или иных событий, фактов, объектов на не до конца окрепшую психику.

Законодатель последовательно регламентирует труд с участие несовершеннолетним работником. Именно поэтому закон запрещает привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни, направление в служебные командировки (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).

Те, кто учится в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, и совмещают в течение учебного года учебу с работой, могут работать только 2,5 часа в день – работников в возрасте от 14 до 16 лет, и 3,5 часа – работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Указанное согласие можно считать дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя (исключение составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем). Несовершеннолетний работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе. При этом «прекращение трудового договора по инициативе работника, не достигшего 18-летнего возраста, считается законным и правомерно-обоснованным только в том случае, когда подача им заявления об увольнении была добровольной. В другом же случае, если работодатель каким-либо образом принудил работника подать заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию, то такие действия нельзя признать законными, и это тем самым нарушает право работника трудиться [3].

Важным является оплата труда несовершеннолетнего, где должны исключаться любые злоупотребления. В соответствии со статьей 271 ТК РФ устанавливается такая оплата труда работников в возрасте до 18 лет: при повременной системе оплаты труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается на основании установленных тарифных ставок, должностных окладов пропорционально отработанному времени – соответственно 36 часов или 24 часа в неделю (не совмещающим обучение с трудом) и 18 часов или 12 часов в неделю (совмещающим обучение с трудом в свободное от учебы время). В соответствии со статьей 37 Конституции РФ каждому работнику гарантируется оплата его труда при исключении какой-либо дискриминации.

После проведенного исследования можно сделать несколько важных выводов. Несовершеннолетние – это особая категория работников, требующая дополнительной защиты при реализации своего права на труд. Несмотря на то, что законодательство содержит систему норм, которые относительно последовательно регулируют моменты охраны труда несовершеннолетних, можно

неоднозначно оценить комплекс действующего законодательства. Так, «многообразиие источников трудового права, взаимное существование норм, принятых десятилетие назад и вступивших в силу в последние годы, наличие множества ведомственных инструкций, положений, правил, нередко усложненных и противоречивых, неразработанность механизмов реализации принятых правовых актов – все это затрудняет осуществление механизма защиты трудовых прав несовершеннолетних[1].

Представляется, что вопросы эффективного и «безболезненного» использования труда несовершеннолетних с сохранением ими здоровья и желанию к дальнейшей реализации является одним из направлений развития действующего трудового законодательства. Возможность реализации несовершеннолетними своего права на труд должно быть обеспечено определенными гарантиями, в том числе и других их прав, являющихся не менее важными: право на здоровье, право на образование, отсутствие злоупотреблений со стороны работодателей.

Список литературы

1. Алиева З.А. Проблемы трудового права и права социального обеспечения / З.А. Алиева // Юридический вестник ДГУ. – 2014. – №4. – С. 95.
2. Медведева Е.А. Охрана труда несовершеннолетних / Е.А. Медведева, К.С. Коваленко // Вестник магистратуры. – 2018. – №12–5 (87). – С. 68. – EDN MJWBVJ
3. Миронова Е.К. Проблемы расторжения трудового договора с несовершеннолетними работниками / Е.К. Миронова // Вопросы студенческой науки. – 2019. – Вып. 9 (37). – С. 227.
4. Савельева Р.С. Правовое регулирование охраны труда несовершеннолетних / Р.С. Савельева, А.А.Черкашина // Вестник магистратуры. – 2018. – №12–5 (87). – С. 100. – EDN YTSCHR