

ВСЕГДА ЛИ ВОЗМОЖНЫ

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА РАБОТНИКОВ, НЕ ДОСТИГШИХ 18 ЛЕТ

Многие подростки планируют во время каникул устроиться на работу. При этом работодателю необходимо учитывать нормы, регулирующие особенности труда несовершеннолетних.

Сегодня на территории России действует Трудовой кодекс. Вашему вниманию предлагается современный вариант прочтения нормативов, регулирующих взаимоотношения работодателя и несовершеннолетнего работника.

Трудовой кодекс Российской Федерации разрешает несовершеннолетним исполнять трудовые обязанности. Но прежде следует выяснить возраст кандидата и оценить, насколько ему соответствует предлагаемая работа.

ВОЗРАСТНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Согласно части 1 статьи 63 Трудового кодекса трудоустройство подростков допустимо с 16 лет. Трудовой договор можно заключить и с лицом, достигшим возраста 15 лет, - для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью (ч. 2 ст. 63 ТК РФ).

Это возможно, если подросток:

- получает основное общее образование;
- продолжает осваивать программу основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения;
- оставил общеобразовательное учреждение в соответствии с федеральным законом.

Работодатель имеет право принять и более молодого работника. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя), а также органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет (ч. 3 ст. 63 ТК РФ).

Подросток может выполнять легкий труд в свободное от учебы время. При этом работа не должна нарушать процесса обучения и причинять вред здоровью.

Дети, не достигшие возраста 14 лет, могут работать на тех же условиях, но только в организациях (ч. 4 ст. 63 ТК РФ):

- кинематографии;
- театрах;
- театральных и концертных;
- цирках.

Дети могут участвовать в создании, исполнении, экспонировании произведений, если не причиняется ущерб их здоровью и нравственному развитию. В этом случае трудовой договор от имени работника подписывает один из родителей или опекун ребенка. Орган опеки и попечительства должен дать разрешение на работу, в котором указывается максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия ее выполнения.

ПРИНИМАЕМ НА РАБОТУ ПОДРОСТКА

Заключая договор с несовершеннолетним сотрудником, работодатель должен соблюсти ряд обязательных процедур.

Медосмотр

Статья 69 Трудового кодекса обязывает работодателя обеспечить проведение медицинского осмотра или обследования будущего работника. Дан-

ное условие касается всех лиц, не достигших 18 лет. Только после положительных результатов медосмотра с подростком можно заключать трудовой договор. Статья 266 Трудового кодекса также указывает на то, что подобные медосмотры обязательны. Проводить их необходимо ежегодно, до достижения работником возраста 18 лет. Обязательные обследования осуществляются за счет средств работодателя.

Несогласие несовершеннолетнего пройти обязательный предварительный медицинский осмотр служит правомочным основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

Испытание незаконно

Трудовой кодекс предоставляет работодателю право устанавливать испытательный срок при приеме на работу. Однако испытания нельзя устанавливать несовершеннолетним работникам. На это указывает часть 1 статьи 70 Трудового кодекса. По об-

**Знай
!**

