

ПРАВА МОЛОДЁЖИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В Российской Федерации права молодежи в трудовых отношениях достаточно широки и закреплены в основных правовых актах нашего государства – Конституции и Трудовом кодексе. По общему правилу трудовой договор может заключаться с работниками, достигшими 16 лет. Хотя при выполнении определенных требований, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, трудовой договор может заключаться и с более юными соискателями работы. Многие студенты и школьники задаются множеством вопросов – как можно совмещать работу и обучение? Каков правовой статус несовершеннолетних в трудовых отношениях? Что делать, если недобросовестный работодатель нарушает права юного соискателя вакансии? И незнание ответов на эти и многие другие вопросы зачастую является препятствием к началу трудовой деятельности. Надеемся, что настоящее издание поможет начинающим работникам сориентироваться в правовом поле трудовых отношений и реализовать свои возможности с пользой для себя! Каждому молодому человеку чрезвычайно важно при трудоустройстве знать, какие трудовые права у него есть, представлять в каком порядке оформляются трудовые отношения с любым работодателем, будь то государственное учреждение либо коммерческая компания.

Начнем с оформления трудовых отношений.

Какие документы нужны для оформления трудовых отношений?

1. Паспорт.
2. Трудовая книжка (если имеется).
3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (выдается работодателем гражданину, впервые поступившему на работу по трудовому договору).
4. Документ (диплом, аттестат) об образовании или наличии специальных знаний (специальной подготовки) – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или подготовки.
5. Документы воинского учета (удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу) – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу
6. Свидетельство ИНН (индивидуальный номер налогоплательщика) – в основном необходимо для учета налоговых отчислений с заработной платы работника. ИНН выдается в налоговой инспекции по месту жительства гражданина на основании заявления после предъявления паспорта и копии паспорта.

Если на работу устраивается несовершеннолетний гражданин, то дополнительно потребуется предоставить работодателю следующие документы:

1. Медицинская справка с заключением врача об отсутствии противопоказаний к конкретной работе.
2. Письменное согласие в произвольной форме одного из родителей (опекуна или попечителя) на трудоустройство несовершеннолетнего в возрасте 14 – 15 лет.
3. Письменное разрешение органа опеки и попечительства на своем официальном бланке, заверенное печатью организации (если подростку 14 или 15 лет) по запросу компании, в которую трудоустраивается несовершеннолетний гражданин.

Какими документами оформляется прием на работу?

Вид документа	Характеристика документа	Сроки оформления
Трудовой договор	Соглашение между работодателем и работником, на основе которого возникают трудовые отношения. Заключается в двух равнозначных экземплярах, один для работника, другой для работодателя.	С даты указанной в трудовом договоре работник приступает к работе.

	Сторонами трудового договора являются работодатель и работник	
Трудовая книжка	Основной документ, подтверждающий трудовую деятельность и трудовой стаж работника. Трудовая книжка выдается работодателем молодому человеку, впервые поступающему на работу.	Оформляется в присутствии работника, впервые устроившегося на работу, в течение 7 дней с момента приема на работу. Для работника, уже имеющего трудовую книжку, срок внесения записи о приеме на работу составляет 5 дней.
Приказ работодателя о приеме на работу работника	Документ, издаваемый на основе заключенного трудового договора, подтверждающий возникновение трудовых отношений.	Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
Должностная инструкция	Документ, в котором зафиксированы полномочия, трудовые права и обязанности работника, а также ответственность за их неисполнение или ненадлежащее исполнение.	Работодатель знакомит работника с должностной инструкцией под роспись при заключении (подписании) трудового договора.

Достаточно часто молодым людям, особенно студентам, предлагают заключить не трудовой договор, а **гражданско-правовой**, мотивируя тем, что они еще не имеют диплома. В чем же различия между гражданско-правовым договором и трудовым соглашением? Попробуем наглядно представить сильные и слабые стороны названных видов оформления трудовой деятельности.

Права и обязанности работника, льготы, гарантии и компенсации	Гражданско-правовой договор	Трудовой договор
Оплачиваемый отпуск	Не предоставляется	Предоставляется 28 дней в году
Оплата больничного листа	Не оплачивается	Оплачивается в зависимости от стажа работы: - стаж работы менее 5 лет 60% от среднего заработка; - стаж работы от 5 до 8 лет 80% от среднего заработка; - стаж работы 8 и более лет 100% среднего заработка.
Оплата труда	Вознаграждение по договору не является платой за труд. Выплачивается разово за	Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества,

	результат выполненной работы или оказанной услуги. Минимальный размер не установлен.	количества и условий выполняемой работы. Ежемесячная зарплата не может быть меньше минимального размера оплаты труда Выплачивается 2 раза в месяц.
Оформление кадровых документов (трудовой книжки, приказ о приеме на работу, должностная инструкция)	Не оформляются	Оформляется по строго установленным трудовым законодательством РФ правилам.
Включение периода труда в стаж работы, дающий право на получение трудовой пенсии	Не включается в трудовой стаж	Включается в трудовой стаж

Как видно из приведенной сравнительной таблицы, именно трудовой договор обеспечивает и защищает социально-трудовые права работника, тогда как исполнитель по гражданско-правовому договору (обратите внимание, не работник, а исполнитель!) никаких трудовых гарантий не имеют. Таким образом, соглашаться на заключение гражданско-правового договора имеет смысл только в том случае, если предполагается краткосрочное выполнение конкретной работы или разовое оказание какой-либо услуги. Если же речь о систематическом выполнении определенных функций по конкретной должности с 9 утра до 6 вечера, то с молодым человеком работодатель обязан заключить именно трудовой договор!

Как регулируется труд несовершеннолетних?

Несовершеннолетние работники, учитывая, что они могут совмещать работу с обучением в школе, колледже или институте, в силу возрастных физических и психологических показателей особенно нуждаются в социальной защите государства. В связи с этим в трудовом законодательстве Российской Федерации за несовершеннолетними закреплён особый правовой статус, а в связи с этим специальные права. Помимо сокращённой продолжительности времени работы и удлинённого отпуска, несовершеннолетние работники обладают дополнительными правами, прописанными в главе 42 Трудового кодекса РФ:

1. Для работников в возрасте до 18 лет устанавливаются пониженные нормы выработки
2. Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в школе, колледже или институте, 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.
3. Не допускается привлечение к сверхурочной работе работников в возрасте до 18 лет.
4. Даже если юный сотрудник (до 18 лет) не отработал 6 месяцев на предприятии ему по его заявлению должен быть предоставлен оплачиваемый отпуск.
5. Запрещено отзывать из отпуска работников в возрасте до 18 лет.
6. Не допускается замена денежной компенсацией оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до 18 лет.
7. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет.
8. К работам, выполняемым вахтовым методом (вахтер, охранник и др.), не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет.

9. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (за исключением творческих работников – актеров цирков, театров и некоторые другие).

10. Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

11. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

12. Трудовым кодексом РФ запрещается применение труда 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 (игорный бизнес, работа в ночных барах и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Что нужно знать об испытании при приеме на работу молодежи?

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Как правило, испытание (испытательный срок) работодатель считает обязательным для включения в трудовой договор с новым работником. Однако в трудовом законодательстве Российской Федерации предусмотрены исключения из правила испытания новых работников на соответствие должности, направленные на защиту трудовых прав молодых специалистов. Так, испытание при приеме на работу (испытательный срок) не устанавливается (ст. 70 Трудового кодекса РФ):

- для лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования (колледж, ВУЗ) и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня окончания образовательного учреждения.

В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса РФ срок испытания не может быть больше 3 месяцев, при этом работник, находящийся на испытательном сроке, равен в своих правах с другими работниками организации. Если с молодым человеком трудовой договор заключается на определенный срок (от 2 до 6 месяцев), то испытательный срок не может быть длиннее 14 дней.

Если работодатель считает, что молодой сотрудник не выдержал испытание, то он имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Причем причины увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания должны быть достаточно вескими и обоснованными. Работодатель должен иметь документальные доказательства того, что работник не справлялся со своими трудовыми обязанностями (невыполнение поручений в установленный срок, значительное количество ошибок в письменных документах, невыполнение установленных процедур).

Если работник считает, что он выдержал испытание и работодатель необоснованно принял решение об увольнении в связи с непрохождением испытания, то такое решение работодателя можно обжаловать в суд. Также обращаем внимание, что при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от уплаты государственной пошлины и судебных расходов (ст. 393 Трудового кодекса РФ). Иск

к организации-работодателю предъявляется в суд по месту нахождения организации (ст.28 Гражданского процессуального кодекса РФ).

Если срок испытания закончился, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях, установленных Трудовым кодексом РФ.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, по каким-то причинам его не устраивает, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

За что может уволить работодатель?

Зачастую недобросовестные работодатели пользуются тем, что неугодного молодого специалиста, не обладающего достаточным опытом в трудовой сфере, смутно представляющего себе свои права и полномочия работодателя, весьма просто уволить, поскольку молодой человек чувствует себя неуверенно во взаимоотношениях с начальством. Для того чтобы таких ситуаций не возникло в отношении молодого специалиста, рассмотрим, за что же все-таки работодатель может уволить своего работника. Самыми распространенными основаниями для прекращения трудового договора является его расторжение по инициативе работника (по собственному желанию) и по инициативе работодателя. Увольнение работника по инициативе работодателя регулируется ст. 81 Трудового кодекса РФ, из которой следует, что если работник не опаздывает на работу, не прогуливает, не разрисовывает стены в туалете, не крадет, не посещает развлекательные сайты в Интернете в рабочее время, не появляется на работе в нетрезвом состоянии, добросовестно выполняет свои трудовые (должностные) обязанности, то уволить его нельзя. Работодатель не вправе уволить сотрудника по личным причинам (например, «мы с тобой не сработаемся» или «ты нам не подходишь по характеру»), не связанным с нормами Трудового кодекса РФ.

Важно! Обратите внимание, что работодатель не вправе уволить работника за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, если в отношении этого работника аттестация не проводилась.

Еще один важный момент: увольнение работника за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязан предложить работнику как аналогичную вакантную должность или работу, соответствующую твоей квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если работодатель увольняет в связи сокращением численности или штата работников, то он обязан письменно предупредить тебя об увольнении за 2 месяца, предложить работнику имеющиеся вакантные должности, которые работник может замещать с учетом его квалификации, а также выплатить:

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
 - средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
 - средний месячный заработок за третий месяц на период трудоустройства при соблюдении ряда условий, определенных в части 2 ст. 178 Трудового кодекса РФ).
- Помимо названных в Трудовом кодексе РФ определены и другие ограничения действий работодателя, связанные с увольнением работника, а именно:

-Запрещено увольнять работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его болезни (временной нетрудоспособности).- Подтверждением болезни является больничный лист, выдаваемый районной поликлиникой.

-Запрещено увольнять работника, если он находится в отпуске.

-Запрещено увольнять беременных женщин (исключение составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).

При увольнении работника работодатель обязан произвести окончательный расчет. Выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 Трудового кодекса РФ). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

Важно знать!

1) Прежде чем подписывать какой бы то ни было документ – трудовой договор, должностную инструкцию, приказ работодателя, обязательно внимательно прочитай текст документа. Если ты не согласен с каким-либо пунктом или положением, ты имеешь право отказаться от подписания предложенного тебе документа.

2) Запрашивай у работодателя копии документов, касающихся твоей трудовой деятельности (копии приказов о приеме на работу, о переводе на более высокую должность, о дисциплинарном взыскании или поощрении и др.) – формируй свое личное трудовое дело у себя дома. В случае какого-либо разбирательства или спора с работодателем эти документы могут тебе пригодиться.

3) Внимательно ознакомься с такими локальными правовыми актами работодателя, как Устав организации, Правила внутреннего трудового распорядка, Коллективный договор (соглашение между работниками и работодателем по социально-трудовым вопросам), Положение о порядке оплаты труда в организации, регулирующие права и обязанности работников и работодателя. В указанных документах, как правило, устанавливаются дополнительные права и льготы сотрудникам организации, например, дополнительные дни оплачиваемого отпуска за стаж работы в организации или по случаю свадьбы работника, основания для выплаты премий и надбавок. Кроме этого, в указанных документах ты найдешь установленный в организации распорядок рабочего дня, за какие дисциплинарные нарушения могут объявить замечание или выговор.

4) Заранее изучите специальные Интернет-ресурсы, содержащие «черные» списки недобросовестных работодателей, которые часто нарушают права работников (незаконное увольнение, невыплата заработной платы, отказ в оформлении трудовых договоров и др.). Такие списки можно найти на сайтах: <http://www.jobrate.ru/> , <http://www.msk.cnd.su/> и др.

5) Не соглашайтесь на оформление гражданско-правового договора, вместо трудового договора, поскольку трудовые отношения возникают на основании именно трудового договора, а вместе с ними и весь максимальный набор гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (например, оплата больничного листа, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и других).