

**УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
МОСКОВСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

**НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Для профсоюзных кадров и актива,
представителей сторон социального партнерства.

ВЫПУСК №8

Москва. 2011 год

Методические материалы подготовлены: Волковой Ю.С. – консультантом-юристом отдела правозащитной работы профсоюзов Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

Рецензент – Степных А.Я. – заместитель начальника Управления юридической службы Московской Федерации профсоюзов, главный правовой инспектор труда.

Ответственный за выпуск – Малахов С.В. – заместитель генерального директора Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов, доцент, к.х.н.

Учебно-исследовательский центр МФП, 2011 г.

Введение

Государство гарантирует всем гражданам равенство прав и возможностей независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, возраста, имущественного и должностного положения (ст.19 Конституции РФ). Нормы права, непосредственно посвященные правам несовершеннолетних детей, впервые появились лишь с принятием Трудового кодекса РФ. До этого времени права детей рассматривались сквозь призму правоотношений родителей и детей. При этом часто несовершеннолетние в силу недееспособности оказывались не в положении самостоятельных носителей прав, а в положении пассивных объектов родительской заботы.

Работа с молодежью представляет собой одно из важнейших направлений деятельности российских профсоюзов. В принятой Резолюции 5-ой Отчетно-выборной Конференции Московской Федерации профсоюзов, модернизации в области молодежной политики, были поставлены задачи по совершенствованию этой работы, внедрения инновационных методов в процесс обучения молодежи.

Так, в главе 42 Трудового кодекса Российской Федерации уделяется особое внимание изучению трудового законодательства, прав и гарантий молодого человека, вступающего в трудовую деятельность. Следует заметить, что особенно в раннем возрасте защита прав и законных интересов детей возложена на родителей и лиц, их заменяющих. Однако на сегодняшний день в российском обществе сложилась ситуация, когда родители в силу объективных причин не всегда могут, а в ряде случаев не желают защищать права несовершеннолетних, а

зачастую и выполнять родительские обязанности. В связи с этим несовершеннолетние должны знать свои права, уметь их реализовывать и защищать. «Незнание закона не освобождает от ответственности», «Закон суров, но это закон», - говорили древние.

К сожалению, ошибки, совершенные в молодости, могут существенно повлиять и на дальнейшую жизнь.

Мы надеемся, что данное методическое пособие поможет молодому человеку грамотно ориентироваться в постоянно меняющемся законодательстве.

1. С какого возраста возможен прием на работу несовершеннолетних?

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства прием на работу и заключение трудового договора возможно с лицами достигшими возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Согласно ч. 1 ст. 63 ТК РФ прием на работу и на заключение трудового договора имеют право граждане, достигшие 16 лет. Так, если подросток оставил обучение в общеобразовательном учреждении или получил основное общее образование, не достигнув шестнадцати лет, он вправе заключить трудовой договор по достижении пятнадцати лет.

2. Может ли человек (несовершеннолетний) устроиться на работу без паспорта?

Согласно ст. 65 ТК РФ Первым из документов, которые гражданин должен предъявить при поступлении на работу, является паспорт.

Паспорт обязаны иметь все граждане РФ, достигшие 14-летнего возраста и проживающие на территории РФ (п. 1 Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 8 июля 1997 г. № 828 (в ред. от 28.03.2008)).

3. Может ли подросток в возрасте от 14 до 18 лет быть лишен права распоряжаться своим заработком?

Согласно ст. 271 ТК РФ несовершеннолетние работники в возрасте до восемнадцати лет вправе самостоятельно распоряжаться своим заработком, стипендией и иными доходами.

Но при наличии достаточных оснований суд по ходатайству родителей, усыновителей или попечителя либо органа опеки и попечительства может ограничить или лишить несовершеннолетнего в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет права самостоятельно распоряжаться своим заработком, стипендией или иными доходами, за исключением случаев, когда такой несовершеннолетний приобрел дееспособность в полном объеме в соответствии со ст. 20 ТК РФ или со статьей 27 ГК РФ.

4. Может ли работодатель принимать на работу несовершеннолетних?

Несовершеннолетние относятся к числу тех, кто нуждается в особой защите.

Согласно ст. 272 ТК РФ (Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет) трудоустройство учащихся возможно с 14-летнего возраста, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, и допускается только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ).

Например Закон г. Москвы от 22.12.2001 г. № 90 «О квотировании рабочих мест» (с изменениями от 8 апреля 2009г.) предоставляет работодателям альтернативную возможность

трудоустраивать несовершеннолетних граждан в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет по отношению к иным категориям молодежи.

В целях обеспечения трудоустройства граждан, впервые ищущих работу, не имеющих профессии, специальности такие организации как служба занятости наравне с подходящей работой вправе предложить профессиональную подготовку.

Всем несовершеннолетним работникам нормы выработки устанавливаются исходя из норм взрослых работников с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени ч. 1,2 ст. 92 ТК РФ.

- для работников моложе 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 24 часов в неделю;

- для работников от 16 до 18 лет -35 часов в неделю;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, не достигших возраста 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени не может превышать половины нормы рабочего времени, установленной для несовершеннолетних соответствующего возраста ст. 270 ТК РФ.

В заключаемых соглашениях, в частности, закрепляется, что работодатели изыскивают возможности и осуществляют установление пониженных (не менее чем на 20%) норм выработки для несовершеннолетних работников, без снижения их заработной платы.

Положение об установлении пониженной выработки может включаться в качестве дополнительного условия в содержании трудового договора, заключаемого с несовершеннолетним работником.

В соответствии с ст. 64 ч. 2 ТК РФ необоснованным может быть признан любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу (за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом).

Это правило должно применяться ко всем гражданам, поступающим на работу, независимо от их возраста, так как возраст является одним из обстоятельств, по которым не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора.

Любой гражданин даже несовершеннолетний вправе обжаловать в суде отказ в заключении с ним трудового договора.

Если суд установит, что лицо при заключении трудового договора подверглось дискриминации, это лицо имеет право на возмещение ущерба и компенсацию морального вреда.

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, не имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела (п.10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

5. Возможен ли прием на работу военнообязанных и призывников, а также не состоящих на воинском учете?

Работодатель вправе потребовать от поступающего на работу документ военного учета (ст. 65 п. 5,7 ТК РФ).

Военнообязанные, а также лица, подлежащие призыву на военную службу, предъявляют документы воинского учета.

В соответствии с Положением о воинском учете, утвержденным постановлением Правительства РФ от 27 ноября 2006 г. № 719, основными документами воинского учета являются:

- для граждан, пребывающих в запасе, - военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета);
- для граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

Отказ в приеме на работу в случае отсутствия этих документов признается обоснованным (законным).

6. Можно ли установить испытание при приеме на работу несовершеннолетним?

Целью испытания при приеме на работу является проверка соответствия работника поручаемой ему работе.

Соглашение об испытании - это одно из дополнительных условий трудового договора. Поэтому оно должно быть указано в самом трудовом договоре, если стороны договорились о таком условии.

Именно трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу с испытательным сроком.

Часть 4 ст. 70 ТК РФ определяет категорию лиц, для которых не может быть установлен испытательный срок.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- выпускники ПТУ, техникумов, Вузов имеющие государственную аккредитацию;

- впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Трудовым кодексом, федеральными законами и коллективным договором могут быть установлены и другие случаи, когда при приеме на работу испытательный срок не устанавливается.

Если условие об испытании было предусмотрено в отношении лица, которому в соответствии с ч 4 ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не может быть установлено, оно не должно применяться, если даже это лицо и не возражает против такого условия.

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

7. С какого момента несовершеннолетний считается допущенным к работе?

С момента заключения трудового договора.

Согласно статье 63 ч.1 ТК РФ заключать трудовые договоры имеют право граждане, достигшие 16 лет. Это общее правило.

В случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом, трудовой договор может быть заключен и с лицами, не достигшими 16 лет.

В соответствии с ч. 3 ст. 63 ТК трудовой договор может быть заключен и с подростком, достигшим 14 лет.

Так, если подросток оставил обучение в общеобразовательном учреждении или получил основное общее образование, не достигнув 16 лет, либо продолжил освоение программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, он вправе заключить трудовой договор по достижении 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.

Статья 61 Трудового кодекса говорит нам о том, что работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

А также несовершеннолетние 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 (ст. 266 ТК). Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

8. Могут ли несовершеннолетние выполнять работы по переноске тяжестей?

Тем, кому от 16 до 18 лет, работы по переноске тяжестей свыше 4,1 кг разрешаются не более чем в течение одной трети рабочего времени. Подростки от 14 до 16 лет не могут выполнять работы, связанные преимущественно с переносом тяжестей более 2 кг.

То есть перенос тяжестей более 2 и 4,1 кг допускается, но не может быть основной работой подростка.

Статья 265 Трудового кодекса РФ устанавливает ряд ограничений и запретов на применение труда

несовершеннолетних работников в отдельных сферах. Часть первая этой статьи запрещает применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными или опасными условиями труда.

Также запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы тяжестей (ч. 2. ст. 265 ТК РФ).

Предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ.

Установление таких ограничений и запретов призвано обеспечить охрану здоровья и нравственного развития работников моложе восемнадцати лет.

Предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 г. № 7.

Так, в частности, при подъеме и перемещении груза постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза в килограммах составляет для юношей и девушек в возрасте 14-15 лет соответственно 3 и 2 кг, а в возрасте 16-17 лет 4 и 3 кг.

Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

Прилагаемые усилия не должны превышать:

Для юношей:

14 лет - 12 кг

15 лет - 15 кг

16 лет - 20 кг

17 лет - 24 кг

Для девушек:

14 лет - 4 кг

15 лет - 5 кг

16 лет - 7 кг

17 лет - 8 кг

Данные нормы дифференцируются в зависимости от пола работника, его возраста, а также от характера работы.

В настоящее время применяется разработанный и утвержденный еще до принятия Трудового кодекса Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденный постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (в ред. от 20.06.2001 г.).

Несовершеннолетние не могут также привлекаться к работе по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК), с использованием вахтового метода ведения работ (ст.298 ТК РФ), а также в выходные и праздничные дни, даже с согласия самого работника (ст. 268 ТК РФ).

Прием на работу лиц моложе восемнадцати лет в нарушение этой статьи (т.е. на работы, где запрещено применение труда несовершеннолетних работников) является основанием прекращения трудового договора по ст. 84 ТК РФ - нарушение

установленных обязательных правил при заключении трудового договора.

9. К каким работам запрещено допускать несовершеннолетних?

Законодателем введены ограничения по применению труда работников в возрасте до восемнадцати лет в целях охраны их здоровья и нравственного развития. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163.

Согласно ст. 265 ч. 2. ТК РФ Перечень устанавливает запрет на применение труда несовершеннолетних на подземных работах, выполняемых рабочими всех профессий, при производстве горных работ, строительстве метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения.

Применение труда лиц моложе восемнадцати лет на работах, включенных в Перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовых форм собственности.

Трудовым кодексом введены ограничения по применению труда работников в возрасте до 18 лет в целях охраны их здоровья и нравственного развития.

Установлен запрет использования труда лиц моложе 18 лет на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию и здоровью: в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле

спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами ст.265 ТК РФ.

10. Какова продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего?

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних Трудовой кодекс определяет с учетом двух обстоятельств: возраста и условий работы (является ли несовершеннолетний учащимся образовательного учреждения или нет, а если является учащимся, то в какое время он работает - в свободное от учебы время в течение учебного года или в период каникул).

Согласно статье 92 ТК нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для несовершеннолетних работников не являющихся учащимися, но работающих в период каникул и устанавливается:

- не более 24 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет;

- не более 35 часов в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм рабочего времени, которые установлены для лиц соответствующего возраста, то есть для учащихся в возрасте до 16 лет не более 12 часов в неделю, а для учащихся в возрасте от 16 до 18 лет - 17,5 часов в неделю.

Рабочее время для несовершеннолетних сокращается независимо от характера работы, отрасли хозяйства, формы собственности работодателя.

Труд несовершеннолетних оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работодатель может производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы за счет собственных средств (ст. 271 ТК РФ).

Но и согласно ст. 99 ТК РФ не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

11. Какова продолжительность отпуска несовершеннолетнего?

Работникам в возрасте до 18 лет по Трудовому кодексу положен отпуск в 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ), а не 28, как для других работников.

Причем отпуск должен предоставляться в удобное для несовершеннолетних время.

12. Несет ли несовершеннолетний полную материальную ответственность?

При выполнении несовершеннолетними работ по хранению, переработке, перевозке, продаже материальных ценностей договор о полной материальной ответственности с ними не заключается (п. 11 «Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию» от 13.07.1976 г).

Статья 242 ТК РФ содержит дополнительные гарантии в случае привлечения к материальной ответственности работников моложе восемнадцати лет. Такие работники могут быть привлечены к полной материальной ответственности лишь за умышленное причинение ущерба (ст. 243 п. 3 ТК РФ), за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического либо токсического опьянения (ст. 243 п. 4 ТК РФ), а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка ст. 243 п. 5 и 6 ТК РФ.

Однако при совершении преступления несовершеннолетний несет полную материальную ответственность за последствия своего деяния.

13. Какие ограничения действуют при увольнении несовершеннолетних с работы?

По сравнению со ст. 183 КЗоТ теперь не требуется обязательное трудоустройство несовершеннолетних работников при их увольнении работодателями независимо от основания прекращения трудового договора.

Единственное исключение предусмотрено ст. 9 ФЗ от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (в ред. от 17.12.2009 г.) № 405 несовершеннолетним работникам работодатель в случае их увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников обязан обеспечить обучение с последующим трудоустройством.

При увольнении несовершеннолетнего работодатель обязан обеспечить соблюдение следующих условий:

- получить согласие государственной инспекции труда;

- получить согласие комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;

- соблюсти общий порядок расторжения трудового договора.

Невыполнение хотя бы одного из этих условий лишает работодателя возможности расторжения трудового договора.

В статью 269 ТК РФ внесено дополнение, в соответствии с которым исключением из общего правила о необходимости получения согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних при расторжении трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя, являются не только случаи ликвидации организации – юридических лиц, но и прекращение деятельности индивидуальным предпринимателям.

Увольнение работника моложе 18 лет без законного основания с нарушением установленного порядка, без согласия государственной инспекции труда, комиссии по делам несовершеннолетних является незаконным и влечет восстановление на работе, оплату времени вынужденного прогула и вынесение по требованию работника решения о возмещении ему денежной компенсации морального вреда, причиненного указанными действиями.

Восстанавливаться или нет на прежней должности - зависит от желания работника. По заявлению работника суд может ограничиться только вынесением решения о взыскании в пользу работника вышеуказанных компенсаций (ст. 394 ч. 3 ТК РФ), либо принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (ст.394 ч.4 ТК РФ). Поэтому, подавая заявление в орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, работник должен четко определиться со своими исковыми требованиями.

Увольнение несовершеннолетних вследствие недостаточной квалификации, из-за отсутствия опыта и навыков в труде либо из-за непродолжительного стажа работы не допускается (постановление Пленума Верховного суда № 2 от 17.03.2004 г.).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула (п. 6 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

14. Могут ли несовершеннолетнего признать безработным?

Увольнение работника моложе восемнадцати лет без законного основания, с нарушением установленного порядка, без согласия государственной инспекции труда, комиссии по делам несовершеннолетних является незаконным и влечет восстановление на работе, оплату времени вынужденного прогула и вынесение по требованию работника решения о

возмещении морального вреда, причиненного указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом (ст.394 ТК).

Во всех случаях подачи несовершеннолетним работником заявления о расторжении трудового договора по его инициативе работодатель обязан сообщить об этом в комиссию по делам несовершеннолетних, чтобы она могла разобраться в действительных причинах подачи заявления и принять меры к его оставлению на прежней работе либо трудоустройству в другую организацию (ст. 269 ТК РФ).

Соблюдение работодателем порядка увольнения требует от него получения согласия этих органов до расторжения трудового договора, т.е. до издания приказа (распоряжения) об увольнении. Получение согласия этих органов на увольнение после издания приказа об увольнении свидетельствует о нарушении порядка увольнения, т.е. о неправомерности увольнения.

15. Куда обратиться за помощью в поиске работы?

Помочь человеку найти работу обязаны органы службы занятости.

Порядок организации и деятельности органов занятости, их взаимоотношения с органами власти, местного самоуправления и работодателями регулируются нормами административного права.

Порядок финансирования и расходования денежных средств центрами занятости определяется нормами финансового права.

Частные агентства по трудоустройству работают, руководствуясь нормами гражданского права.

Отношения по трудоустройству безработного гражданина у конкретного работодателя являются непосредственно связанными с трудовыми, а именно-предшествующие трудовым.

Эти отношения действующий Трудовой кодекс вообще не регулирует, кроме упоминания о них в ч. 2 ст. 1 ТК РФ.

В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на защиту от безработицы.

Основополагающим законом в сфере занятости является Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Особая роль в регулировании вопросов занятости и трудоустройства отведена государством Министерству здравоохранения и социального развития РФ. В его ведении находится Федеральная служба по труду и занятости, которая осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления.

Положение о Федеральной службе по труду и занятости утверждено постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004г. № 324.

Одной из дополнительных гарантий трудоустройства отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы является квотирование рабочих мест, которое осуществляется в Москве в соответствии с законом г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест».

Квотирование рабочих мест осуществляется для граждан следующих категорий: несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без

попечения родителей, в возрасте до 23 лет; выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущие работу впервые.

Федеральная служба по труду и занятости должна не только сообщить, где и какая работа имеется, дать необходимые консультации, помочь ищущему работу сориентироваться, но если человек не может найти для себя работу, обязаны бесплатно направить его для профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации.

Особое внимание эти органы обязаны уделить лицам, впервые ищущим работу, выпускникам общеобразовательных учреждений.

Безработный имеет право на:

- получение пособия по безработице;
- получение стипендии в период обучения по направлению Службы занятости;
- участие в оплачиваемых общественных работах с сохранением права на пособие;
- сохранение общего трудового стажа.

В свою очередь безработный обязан являться в органы Службы занятости не реже 1 раз в 2 недели для предложения ему работы, ставить немедленно в известность Службу занятости о самостоятельном трудоустройстве, поступлении на очное обучение, изменении места жительства, назначении пенсии по старости или за выслугу лет, а также являться на переговоры с работодателем о трудоустройстве в течение 3 дней после получения направления в Службу занятости.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением ст. 272 ТК РФ.

16. Какую помощь, кроме стипендий и пособий, органы службы занятости могут оказывать безработным?

Органы службы занятости могут оплачивать безработному расходы на проезд и даже проживание в общежитии (если для этого необходимо временно поселиться в иной местности), а при утрате права на пособие Органы службы занятости могут выплачивать за безработного дотации на жилье, общественный транспорт, здравоохранение и питание, и не только самому безработному, но и лицам, находящимся на его иждивении. Такими считаются дети до 18 лет и учащиеся в возрасте до 24 лет при условии, что они не получают пенсии или заработка.

Содержание

	Стр.
1. С какого возраста возможен прием на работу несовершеннолетних?	5
2. Может ли человек (несовершеннолетний) устроиться на работу без паспорта?	5
3. Может ли подросток в возрасте от 14 до 18 лет быть лишен права распоряжаться своим заработком?	6
4. Может ли работодатель принимать на работу несовершеннолетних?	6-8
5. Возможен ли прием на работу военнообязанных и призывников, а также не состоящих на воинском учете?	8-9
6. Можно ли установить испытание при приеме на работу несовершеннолетним?	9-10
7. С какого момента несовершеннолетний считается допущенным к работе?	10-11
8. Могут ли несовершеннолетние выполнять работы по переноске тяжестей?	11-14
9. К каким работам запрещено допускать несовершеннолетних?	14-15
10. Какова продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего?	15-16
11. Какова продолжительность отпуска несовершеннолетнего?	16
12. Несет ли несовершеннолетний полную материальную ответственность?	16-17

13. Какие ограничения действуют при увольнении несовершеннолетних с работы?	17-19
14. Могут ли несовершеннолетнего признать безработным?	19-20
15. Куда обратиться за помощью в поиске работы?	20-23
16. Какую помощь, кроме стипендий и пособий, органы службы занятости могут оказывать безработным?	23
Литература	26-27

Литература.

1. «Права, обязанности и ответственность: от 0 до 18 лет» г.Москва, Фонд «Созидание» ИД «Юриспруденция» 2006 г.
2. Закон г.Москвы от 30 сентября 2009 г. №39 «О молодежи».
3. Постановление Правительства Москвы от 7 сентября 2010 г. №776-ПП.
4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. №197 ФЗ. с изменениями и дополнениями на 20 сентября 2010 года.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (отв.ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко) 6-е издание, испр. И доп. –«Юрайт», 2010 г.
6. Социология молодежи Учебник Издательство С-Петербургского университета, 1996г. Н.И. Боечко, Я.И. Гилинский.
7. Трудовое право. В схемах с комментариями. Т.А. Сошникова. Москва-Эксмо, 2010 г.
8. Терминологический словарь по тематике «Молодежная политика» Экспертная работа. (Комитет по делам семьи и молодежи Правительства Москвы).
9. Справочник кадровика №10 2010 года заголовок «Использование труда несовершеннолетних».
10. Федеральный закон от 24 июля 1998г. №124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» (с изменениями от 20 июля 2000г., 22 августа, 21 декабря 2004г., 26, 30 июня 2007 г, 23 июля 2008 г, 28 апреля, 3 июня, 17 декабря 2009г).

11. Федеральный закон от 28 июня 1995г. №98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» (с изменениями и дополнениями).

12. Гражданское право: учебник Е.Н. Абрамова, Н.Н. Аверченко, Ю.В. Байгушева, под ред. А.П. Сергеева «РГ-Пресс» 2010 г.

13. «О правовом статусе несовершеннолетних в трудовых отношениях. (А.Анисимов, «Вопросы трудового права», №3, март 2011 г.).