

Важно знать!

Основные статьи трудового кодекса, регулирующие труд молодежи

**"ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" ОТ 30.12.2001 N 197-ФЗ
(РЕД. ОТ 28.12.2013 С ИЗМЕНЕНИЯМИ, ВСТУПИВШИМИ В СИЛУ С 01.01.2014)**

СТАТЬЯ 63 ВОЗРАСТ С КОТОРОГО ДОПУСКАЕТСЯ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

(в ред. Федерального закона от 23.07.2013 N 204-ФЗ)

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведения без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

СТАТЬЯ 69 МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР (ОБСЛЕДОВАНИЕ) ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

СТАТЬЯ 70 ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

СТАТЬЯ 92 СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

СТАТЬЯ 94 ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ (СМЕНЫ)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к

трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 настоящего Кодекса:

(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Продолжительность ежедневной работы (смены) 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, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.02.2008 N 13-ФЗ)

СТАТЬЯ 96 РАБОТА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей - инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в

соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

(в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Порядок работы в ночное время 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, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.02.2008 N 13-ФЗ)

СТАТЬЯ 99 СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

(в ред. Федерального закона от 07.12.2011 N 417-ФЗ)

- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Трудовой договор – основные моменты

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, который предъявляется работнику под расписку (ст. 68 ТК). При приеме на работу заключается трудовой договор в письменной форме. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, вне зависимости от того, был ли прием на работу документально оформлен. Если работник приступил к работе до оформления трудового договора, то трудовой договор в письменной форме должен быть оформлен не позднее трех дней со дня начала работы.

Трудовой договор представляет собой соглашение между трудящимся и работодателем, в котором юридически закрепляются обязанности сторон. Работник обязуется выполнять работу по определенной специальности и подчиняться внутреннему трудовому распорядку. Работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать определенные условия труда (ст. 56 ТК). Таким образом, трудовой договор является основной гарантией прав работника в его отношениях с работодателем.

Трудовой договор заключается с наемными работниками, работающими по основному месту работы, по совместительству, как постоянно, так временно, а также с надомниками.

В зависимости от срока, на который заключается трудовой договор, возможны два варианта:

- трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок;
- трудовой договор, заключаемый на определенный срок (до 5 лет).

В трудовом договоре должны быть указаны:

- наименование организации - работодателя;
- фамилия, имя, отчество работника;
- место работы;
- должность с указанием профессиональных функций и трудовых обязанностей;
- срок, на который заключается трудовой договор;
- размер тарифной ставки или трудового оклада;
- обязанности работодателя по обеспечению охраны труда;
- продолжительность ежегодного отпуска;
- условия социального страхования.

В трудовом договоре могут быть указаны:

- установление испытательного срока;
- режим рабочего времени;
- возможность совмещения должностей;
- установление различных дополнительных выплат;
- возможность повышения квалификации.

В трудовом договоре не могут быть указаны:

- дополнительные основания для увольнения;
- описание не установленных законом дисциплинарных взысканий;
- изменение порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров;
- введение для работников полной материальной ответственности, кроме случаев, отдельно оговоренных в ТК.

При поступлении к индивидуальному предпринимателю с вами могут заключить как трудовой договор, так и договор подряда или договор возмездного оказания услуг. Договор подряда заключается между предпринимателем и гражданином на выполнение конкретной работы с предоставлением конкретного материального результата за определенное вознаграждение.

Договор возмездного оказания услуг заключается на выполнение конкретной услуги.

Во всех случаях ваши интересы полностью соблюдаются в части фиксации трудового стажа и назначения пенсии.

При приеме на работу необходимы следующие документы:

- паспорт;
- трудовая книжка (если есть);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (если есть);
- для уволенного из армии – военный билет;
- оригинал документа об образовании (в отдельных случаях).

Требование представить какие-либо иные документы является незаконным (ст. 65 ТК).

Работник обязан письменно предупредить администрацию об увольнении не менее чем за две недели (ст. 80 ТК). Это не относится к тем случаям, когда работник увольняется в связи с невозможностью далее продолжать работу (в случае зачисления в учебное заведение, выхода на пенсию и др.)

Выходное пособие получают работники, уволившиеся в связи с призывом на военную службу, и работники, уволившиеся в связи с отказом от перевода на работу в другую местность или при существенных изменениях условий труда (ст. 178 ТК).

Минимальный размер выходного пособия равен размеру среднего двухнедельного заработка (ст. 178 ТК).

Выходное пособие выплачивается работникам, уволенным в связи с:

- несоответствием занимаемой должности;
- призывом на военную службу;
- восстановлением на работе сотрудника, занимавшего эту должность раньше;
- отказом от перевода на работу в другую местность или при существенных изменениях условий труда (статья 178 ТК).

Работник может быть уволен в следующих случаях (статья 81 ТК):

- ликвидация организации или смена собственника;
- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работником занимаемой им должности вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- при систематическом неисполнении работником своих обязанностей без уважительных причин (в этом случае увольнение возможно, только если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания);
- в случае прогула без уважительной причины (прогулом считается отсутствие на рабочем месте более четырех часов);
- при восстановлении на работе сотрудника, который ранее занимал эту должность;
- в случае появления на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- а также в ряде иных случаев, предусмотренных статьей 81 ТК.

Реорганизация не является причиной для увольнения работника, и в случае увольнения работник может обратиться в суд.

При сокращении штата администрация обязана предупредить работника не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК). Работодатель может расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении с согласия работника и одновременной выплатой работнику двухмесячного среднего заработка.