

Консультация по трудовому законодательству

«На работу в первый раз»

Вы уже получили паспорт...Хочется иметь немного денег «на карманные расходы»...

Наверное, нужно попробовать устроиться на работу!?

Сегодня мы поговорим о правах несовершеннолетних по трудовому законодательству.

По общему правилу начать работать молодые люди могут по достижении 16 лет. Если несовершеннолетний получил основное общее образование (либо в случаях, предусмотренных законодательством, оставил школу), он может начать трудовую деятельность с 15 лет.

С 14 лет молодые люди могут с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства заключить трудовой договор на выполнение в свободное от учебы время легкой работы, если такая работа не причинит вреда их здоровью и не будет мешать учебе.

В своих правах и обязанностях несовершеннолетние работники приравниваются к совершеннолетним. Они также должны добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда, бережно относиться к имуществу работодателя.

Однако в области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха и т.д. несовершеннолетние работники пользуются преимуществом по сравнению с совершеннолетними.

Условия труда несовершеннолетних

Во-первых, для несовершеннолетних работников рабочая неделя сокращена:

- на 16 часов в неделю — для работников в возрасте до 16 лет;
- на 4 часа в неделю — для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
для работников в возрасте от 15 до 16 лет — 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет — 7 часов;

для студентов техникумов и колледжей, совмещающих в течение учебного года учебу и работу, в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет — 3,5 часа.

Трудовой кодекс Российской Федерации
от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (принят Госдумой РФ 21.12.2001 г.)

Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет.

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 ночном кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет.

Лица 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.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Статья 268. Запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью 41 календарный день. Отпуск за первый год работы в организации может быть предоставлен несовершеннолетнему работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы. Использовать свой отпуск молодые работники могут в любое удобное для них время.

Действующее трудовое законодательство предоставляет молодым людям возможность сочетать работу с обучением, обязывает работодателя создавать для этого необходимые условия.

Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Трудовые отношения, права и обязанности работника регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации. Гарантией нормального трудоустройства является трудовой договор, в котором фиксируются все условия работы, в том числе реальный размер заработной платы. И все дополнительные обещания работодателей также необходимо подтверждать документально.

Трудовым кодексом РФ установлен перечень документов, с которым может знакомиться компания, принимая человека на работу.

1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
2. Трудовая книжка (кроме случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства).
3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
4. Свидетельство воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу).
5. Дипломы и другие документы об образовании.
6. Медицинское заключение (только в том случае, если для работы необходим медосмотр).

Другие документы требовать незаконно!

О чем спросить на собеседовании?

Собеседование — это равноправный диалог о возможном сотрудничестве двух сторон. Поэтому соискатель не только может, но и должен задавать свои вопросы. «Молчаливый» соискатель, которому все «и так ясно», проигрывает сразу на двух фронтах. С одной стороны, работодатель обычно относит «нелюбопытных» собеседников к разряду равнодушных, не заинтересованных в работе людей. Поэтому вполне вероятно, что должность будет предложена не вам. С другой стороны, человек сам лишает себя возможности выяснить особенности и условия предлагаемой работы: нет ли таких, которые категорически ему не подходят?

О чем же следует спросить?

О деле

1. Должностные обязанности

Спросите и внимательно выслушайте перечень будущих должностных функций и обязательно уточняйте, если что-то кажется не совсем ясным. Только не забывайте, что перебивать собеседника нетактично. Поэтому по

ходу беседы делайте пометки в блокноте, чтобы потом, когда вам предоставят слово, ничего не упустить.

2. Порядок оформления на работу

Будет ли сделана запись в трудовой книжке, заключен трудовой договор по всем правилам, эти аспекты соискатель не должен «пускать на самотек». Тем более, что сегодня все больше и больше компаний работают в полном соответствии с трудовым законодательством. И если работодатель в чем-то хитрит, лучше поискать другого.

3. Возможности карьерного роста

В случае, когда в ваши планы не входит всю жизнь просидеть на одном месте, поинтересуйтесь у интервьюера перспективами профессионального роста. В стабильных компаниях карьерные устремления только приветствуются.

4. Рабочее место

Если вы понравились работодателю и вас приглашают занять должность, обязательно нужно посмотреть будущее рабочее место. Отнесите к осмотру критически. Оцените, в порядке ли помещение, будет ли комфортно за столом, нет ли проблем с техническим оснащением и т.п.

О внутренней дисциплине

5. Режим работы

Вам наверняка сообщат параметры рабочего дня, а вот прочее лучше уточнить самостоятельно. Случается ли оставаться после работы, практикуются ли внеурочные работы (в выходные и праздничные дни)? А то бывает, что в некоторых местах предпочитают не «отпугивать» кандидатов сообщением обо всех этих «прелестях». Однако на прямой вопрос обычно отвечают честно.

6. Обеденное время, перерывы в работе

Обязательно поинтересуйтесь внутренним распорядком фирмы: предусмотрен ли перерыв на обед, допустимы ли чаепития и перекуры, можно ли отпрашиваться с работы при крайней необходимости? Или придется «трубить от звонка до звонка», не имея возможности выпить чашечку кофе и ответить на личный звонок по мобильному, или порядки на фирме вполне гуманны?

Об условиях

7. Размер и порядок выплаты зарплаты.

Помните, что все условия, связанные с зарплатой, должны быть отражены в трудовом договоре

Прежде чем принять окончательное решение о трудоустройстве, следует досконально выяснить «денежный» вопрос. Иначе вас могут ждать разнообразные неприятные сюрпризы.

Если зарплата сдельная, то необходимо узнать, каким образом это считается и оформляется.

Если денежное вознаграждение состоит из нескольких частей, например, зарплаты и премии, уточните, по какому принципу они выдаются,

практикуется ли лишение премии и за какие провинности. Не забудьте спросить, когда и каким образом вы будете получать деньги.

Размер зарплаты на время испытательного срока

Зарплата на время испытательного срока не должна быть меньше основной более чем на 20%. Убедитесь, что вам не придется работать 3 месяца за «копейки» в надежде на будущую суперприбыль. Обычно такие надежды не оправдываются.

8. Соблюдение Трудового кодекса РФ

Уточните, полностью ли соблюдаются в фирме нормы трудового права. Сможете ли вы рассчитывать на получение законного отпуска, оплату больничного листа и т.п.

9. Что входит в соцпакет

Некоторые фирмы подразумевают под ним соблюдение Трудового кодекса и не более того. Поэтому поинтересуйтесь, что конкретно имеет в виду работодатель: бесплатные обеды, оплату мобильной связи, медстраховку или что-то другое?

Вы готовы к встрече с работодателем? Тогда вперед! И пусть удача будет на вашей стороне!

Материал подготовила социальный педагог Гавва В.В.