

Подросток собрался работать

> Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет



ПРИ ПОЛУЧЕНИИ же общего образования, либо продолжении учебы по основной программе общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставлении в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

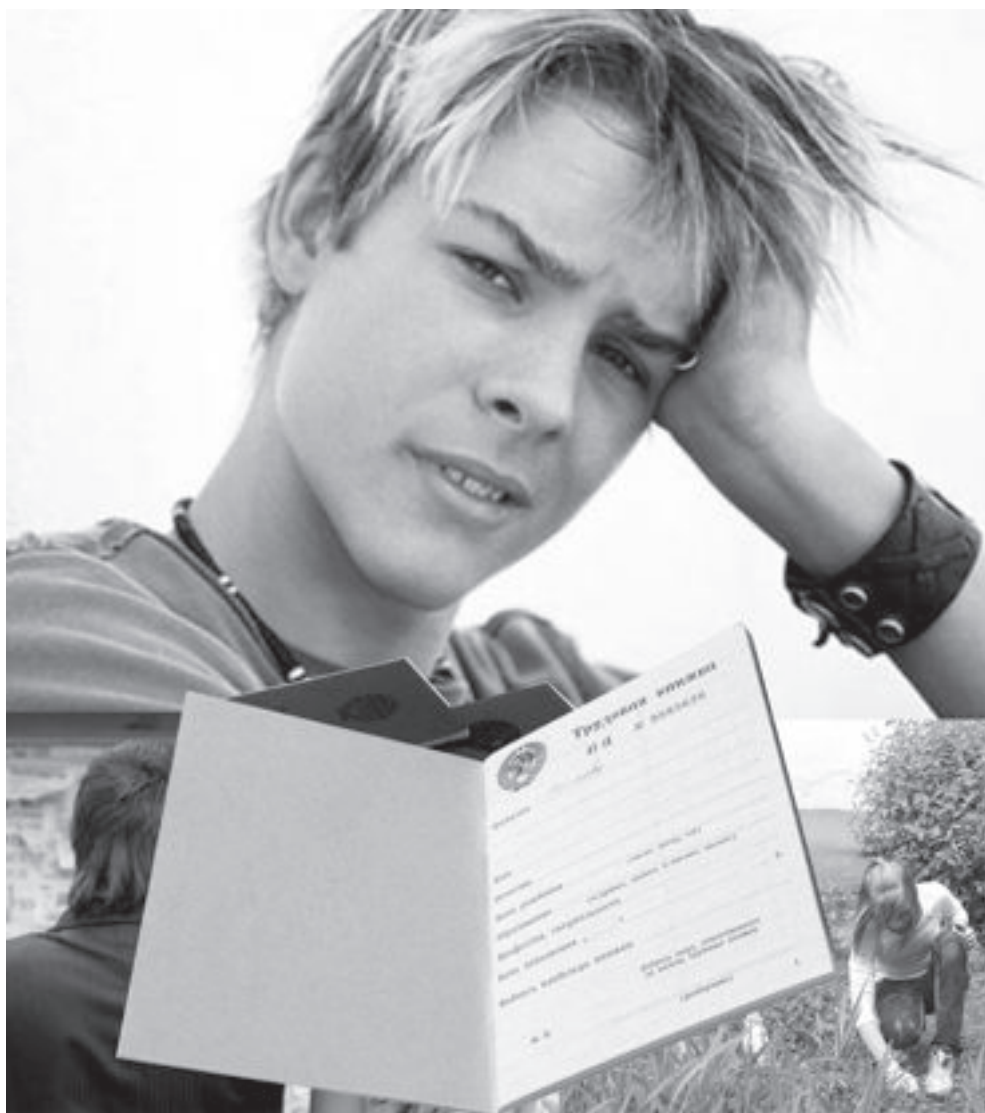
Согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим четырнадцати лет. При условии, что это будет легкий труд в свободное от учебы время, и он не причинит вреда здоровью подростку и не нарушит процесс обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими четырнадцати лет. И в этом случае необходимо согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. И здесь есть оговорка: без ущерба здоровью и нравственному развитию подростка. 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 важные условия.

Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещается.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Запрещается отказывать в заключении договора беременным женщинам и имеющим детей.

Не должно быть препятствий работникам, приглашенным на работу в письменной форме в порядке перевода. Такой порядок действует в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. По требованию лица, получившего отказ в заключении трудового



договора, работодатель обязан сообщить причину в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета – для военнообязанных и лиц,

подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти. В отдельных случаях с учетом специфики работы необходимо предъявлять дополнительные документы. Запрещается требовать от лица,

поступающего на работу, другие документы, не предусмотренные законодательными актами. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки работодатель обязан по письменному заявлению этого лица оформить новую трудовую книжку.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Содержание этого документа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Обязательно перед приемом на работу медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

ЛАРИСА МАТВЕЕВА,
ведущий юрисконсульт правового управления,
член ООО «Ассоциация юристов России»

Заболел – лечись как следует

> **КОНСУЛЬТАЦИЯ**
СОГЛАСНО ст. 183 Трудового кодекса РФ при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты установлены федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается в следующем размере:

работнику, имеющему страховой

стаж 8 и более лет, – 100 процентов среднего заработка;

работнику, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, – 80 процентов среднего заработка;

работнику, имеющему страховой стаж до 5 лет, – 60 процентов среднего заработка.

В страховой стаж для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности включаются периоды работы застрахованного лица по трудовому договору, государственной гражданской или муниципальной службы, а также периоды иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности.

Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным ребенком выплачивается:

при амбулаторном лечении ребенка – за первые 10 календарных

дней в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа работника, за последующие дни – в размере 50 процентов среднего заработка; при стационарном лечении ребенка – в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа работника.

Основаниями для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности являются:

нарушение работником без уважительных причин в период временной нетрудоспособности режима, предписанного лечащим врачом. Отметки о нарушении работником предписанного режима указываются врачом медицинской организации при заполнении листка нетрудоспособности. К таким нарушениям относятся: самовольный уход из стационара, выезд на лечение в другой административный район без разрешения лечащего врача; несвоевременная

явка на прием к врачу; выход на работу без выписки; отказ от направления в учреждение медико-социальной экспертизы, несвоевременная явка в учреждение медико-социальной экспертизы и другие нарушения (порядок выдачи листков нетрудоспособности, утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 № 624н);

заболевание или травма, наступившие вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением. При этом, согласно разъяснениям Фонда социального страхования РФ, изложенным в Письме от 15.04.2004 № 02-10/07-1843, при наличии в листке нетрудоспособности отметки о факте опьянения, решение о выплате или лишении работника пособия по временной нетрудоспособности принимается работодателем в каждом конкретном случае исходя из фактических обстоятельств с учетом всех

имеющихся документов (справок лечебных учреждений, материалов органов милиции, государственной автоинспекции и др.), а также объяснения работника.

При наличии одного или нескольких оснований для снижения пособия по временной нетрудоспособности пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работнику в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента.

В случае заболевания или травмы, наступивших в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работнику в размере 60 процентов среднего заработка.

АЛЬМИРА ШАМСУДИНОВА,
ведущий юрисконсульт
правового управления,
член ООО «АЮР»

> **Самовольный уход больного из стационара грозит снижением пособия по нетрудоспособности**