МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

Архангельской области «Архангельский государственный многопрофильный колледж»

**МОДУЛЬ 3. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ТЕМА 3.9 ИМУЩЕСТВЕННЫЕ И ТРУДОВЫЕ ПРАВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**

**Основные вопросы темы:**

1. Имущественные права несовершеннолетних

2. Трудовые права несовершеннолетних

**1. Имущественные права несовершеннолетних**

С рождения, каждый гражданин становится участником гражданских правоотношений, обладающий своими правами и обязанностями, обеспечивающие его нормальную жизнь и развитие. Не являются исключением и дети, которые нуждаются в разносторонней поддержке со стороны родителей и государства. Имущественные права ребенка в меньшей степени регулируются семейным законодательством.

Гражданский кодекс Российской Федерации (далее – ГК РФ) всех несовершеннолетних детей делит на малолетних (6-14 лет) и просто несовершеннолетних (14-18 лет). А Семейный кодекс РФ оперирует понятиями «ребенок» и, обобщающим, – «дети». Поэтому при выяснении объема дееспособности следует учитывать возрастной ценз, установленный в Гражданском кодексе РФ.

Юридические права и обязанности (дееспособность) возникают постепенно, по мере взросления, и градация определена в Гражданском кодексе РФ.

По общему правилу, закрепленному в ст. 21 ГК РФ, способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их (гражданская дееспособность) возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, т.е. по достижении 18-летнего возраста.

Но законодательством (например, Семейным кодексом РФ или национальным законодательством республик) могут предусматриваться исключения.

Несовершеннолетние дети признаются полностью дееспособными, в случае вступление несовершеннолетнего в брак до достижения 18 лет или объявление несовершеннолетнего, достигшего 16 лет, полностью дееспособным (эмансипации), если он работает по трудовому договору, в том числе по контракту, или с согласия родителей, усыновителей или попечителя занимается предпринимательской деятельностью, а при отсутствии такого согласия – по решению суда (ст. 27 ГК РФ).

Имущественные права ребенка в семье можно подразделить на следующие:

− право собственности на доходы, полученные им, на имущество, приобретенное на средства ребенка;

− право на получение содержания от своих родителей и других членов семьи;

− право владеть и пользоваться имуществом родителей с их согласия при совместном с ними проживании.

Дети и родители, проживающие совместно, могут владеть и пользоваться имуществом друг друга по взаимному согласию (п. 4 ст. 60 СК РФ1 ).

Наступление или ненаступление дееспособности связано с возможностью несовершеннолетнего заключать сделки и распоряжаться принадлежащим ему имуществом.

Малолетние в возрасте от 6 до 14 лет вправе самостоятельно совершать:

1) мелкие бытовые сделки;

2) сделки, направленные на безвозмездное получение выгоды, не требующие нотариального удостоверения либо государственной регистрации;

3) сделки по распоряжению средствами, предоставленными законным представителем или с согласия последнего третьим лицом для определенной цели или для свободного распоряжения.

Согласно этим нормам несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет совершают сделки с письменного согласия родителей, усыновителей или попечителей. Либо, если письменное согласие не было получено заранее, сделка действительна при последующем письменном одобрении указанными лицами.

Малолетние лица (до 6 лет и от 6 до 14 лет) освобождаются от имущественной ответственности, как по сделкам, так и за причиненный ими вред. Так, согласно ст. 1073 ГК РФ за вред, причиненный ребенком до 14 лет, т.е. малолетним, отвечают его родители (усыновители) или опекуны, если не докажут, что вред возник не по их вине. Если малолетний гражданин причинил вред вовремя, когда он временно находился под надзором образовательной организации, медицинской организации, иной организации, обязанной осуществлять за ним надзор, лица, осуществлявшего надзор над ним на основании договора, то эта организация либо это лицо отвечают за причиненный вред, если не докажет, что вред возник не по их вине при осуществлении надзора. Причем обязанность по возмещению вреда, причиненного малолетним, не прекращается с достижением малолетним совершеннолетия или получением им имущества, достаточного для возмещения вреда.

**2. Трудовые права несовершеннолетних**

Доходы, полученные от трудовой деятельности возможны при заключении трудового договора, который заключается с 16 лет (ч. 1 ст. 63 Трудового кодекса РФ – далее ТК РФ). В некоторых случаях возможно заключение трудового договора с лицами моложе 16 лет.

Например, с 15 лет ребенок может заключить трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, если он уже получил общее образование.

Правом заключать трудовые договоры с лицами моложе 14 лет наделены кинематографические, театральные и концертные организации, цирки. Разрешается привлекать несовершеннолетних в указанные организации для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. При этом согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства также обязательно, а трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 16 до 18 лет необходимы следующие документы:

− паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

− трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты, повреждения трудовой книжки);

− страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (кроме случаев поступления на работу впервые, а также утраты свидетельства);

− документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);

− документы воинского учета для лиц, подлежащих призыву на военную службу (приписное свидетельство);

− медицинская справка о состоянии здоровья.

Медицинскую справку о состоянии здоровья несовершеннолетний получает после прохождения предварительного обязательного медицинского осмотра при приеме на работу, причем медосмотр осуществляется за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ).

Если трудовой договор заключает ребенок в возрасте от 15 до 16 лет, то представляются:

− паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

− трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты, повреждения трудовой книжки);

− страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (кроме случаев поступления на работу впервые, а также утраты свидетельства);

− медицинская справка о состоянии здоровья;

− документ об образовании.

В ст. 60 Закона об образовании регламентированы формы и порядок выдачи документов, подтверждающих освоение лицом определенной образовательной программы. К документам об образовании относятся:

− документы об образовании и (или) о квалификации (документы об образовании, документы об образовании и о квалификации, документы о квалификации);

− документы об обучении (свидетельство об обучении, свидетельство об освоении дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств, иные документы, выдаваемые в соответствии с указанной статьей организациями, осуществляющими образовательную деятельность).

Лицо в возрасте от 14 до 15 лет представляет следующие документы:

− паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

− трудовую книжку (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты, повреждения трудовой книжки);

− страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (кроме случаев поступления на работу впервые, а также утраты свидетельства);

− документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);

− медицинскую справку о состоянии здоровья;

− письменное согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора;

− документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства. Кроме этого, может понадобиться документ из образовательной организации с указанием режима обучения.

Если ребенок не достиг 14 лет, то перед заключением договора надо будет представить:

− согласие одного из родителей (опекуна);

− разрешение органа опеки и попечительства, в котором указаны продолжительность работы и другие условия;

− медицинскую справку о состоянии здоровья.

Если при проверке (например, государственной инспекцией труда) выяснится отсутствие документов, которые подтверждают обоснованность приема на работу несовершеннолетнего, это может повлечь дисциплинарную, материальную и административную ответственность работодателя.

Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет является прохождение ими предварительного медицинского осмотра (ст. 69, 266 ТК РФ).

Несовершеннолетние должны проходить обязательный ежегодный медосмотр до достижения ими возраста 18 лет. Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266 ТК РФ). За несоблюдение этого требования установлена административная ответственность работодателя (ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ – далее КоАП РФ)1 .

Несмотря на то, что на работу устраивается ребенок, оформление производится по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

Трудовой договор оформляется в письменной форме, в нем отражаются обязательные сведения и условия (ст. 57 ТК РФ), за некоторыми исключениями. Например, лицам в возрасте до 18 лет не устанавливается испытание при приеме на работу (ч. 4 ст. 70 ТК РФ). Трудовой договор с ними не может содержать такого условия. Если же данное условие включено в трудовой договор, оно не подлежит применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ гарантирует несовершеннолетним сокращенное рабочее время (ст. 92 ТК РФ).

Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной вследствие вредных и (или) опасных условий труда, иных особенностей трудовой деятельности, а также в связи с необходимостью специальной охраны труда отдельных категорий работников.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет:

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

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

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет (ст. 94 ТК РФ):

− для работников в возрасте от 14 до 15 лет - не более 4 часов;

− для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;

− для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

Творческим работникам СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц в соответствии с перечнями категорий таких работников продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Несовершеннолетних работников запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ, не распространяется на юных артистов и спортсменов).

Лица до 18 лет не могут привлекаться к работам:

− по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ);

− вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ); − в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

Нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих лиц сокращенной продолжительности рабочего времени.

На работников в возрасте до 18 лет распространяются общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные ТК РФ.

Например, несовершеннолетний работник может быть уволен по соглашению сторон, по собственному желанию, в порядке перевода к другому работодателю.

Однако ТК РФ (ст. 269) предусматривает дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет. Так, если работодатель по своей инициативе решит расторгнуть трудовой договор с таким работником, ему необходимо не только соблюсти общий порядок увольнения, но и получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Это требование не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.

При расторжении трудового договора с несовершеннолетними соблюдается порядок оформления прекращения трудового договора, установленный ст. 84.1 ТК РФ.