

Особенности регулирования трудовых отношений несовершеннолетних работников

Несовершеннолетние (лица, не достигшие 18 лет) в силу своего возраста относятся к категории работников, нуждающихся в особой защите. Так, Конвенция ООН о правах ребенка, ратифицированная постановлением Верховного Совета СССР от 13 июня 1990 г. № 1559-1, предусматривает, что государства-участники должны четко регламентировать условия привлечения детей к труду. Трудовым законодательством Российской Федерации в отношении несовершеннолетних установлен целый комплекс ограничений по приему на работу, условиям труда, расторжению трудового договора и т.д. Указанные ограничения нельзя считать дискриминационными, поскольку они вызваны особой заботой об этих лицах (ст. 3 ТК РФ).

Заключение трудового договора

Возрастные ограничения

По общему правилу лица, **достигшие возраста 16 лет**, могут вступать в трудовые отношения в качестве работников (ч. 3 ст. 20 ТК РФ). Вместе с тем допускается заключение трудового договора и с работниками более юного возраста.

1. Согласно части 2 статьи 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен с работником **по достижении им возраста 15 лет**, если соискатель:
 - получил основное общее образование;
 - продолжает осваивать программы основного общего образования по иной форме обучения, чем очная. Это может быть очно-заочная (вечерняя), заочная форма обучения или обучение в форме экстерната (данное положение было включено в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ);
 - оставил обучение в общеобразовательном учреждении. Несовершеннолетний может оставить обучение в двух случаях: самостоятельно по согласию родителей (законных представителей) и органа управления образованием; либо он исключен по решению органа управления образовательного учреждения за совершение противоправных действий, грубые и неоднократные нарушения устава образовательного учреждения (ст. 19 Закона РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании»). Подтверждением того, что подросток оставил образовательное учреждение, является справка, которую образовательные учреждения выдают лицам, не завершившим основное общее, среднее (полное) общее образование (постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 г. № 196 «Об утверждении типового положения - об общеобразовательном учреждении»). Заключение трудового договора с подростками, достигшими 15 лет,

допускается для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью такого работника.

2. В соответствии с частью 3 статьи 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен и с подростком, **достигшим возраста 14 лет**. При этом необходимо соблюдение следующих условий:

- работник, достигший возраста 14 лет, является учащимся;
- работа, на которую трудоустраивается подросток, относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;
- выполнение работы должно производиться только в свободное от учебы время и не нарушать процесс учебы (желательно получить справку из учебного учреждения о расписании учебных занятий, что позволит избежать нарушения установленного порядка привлечения подростка к труду, установленного ТК РФ);
- на заключение трудового договора с таким работником получено согласие родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

3. Что касается лиц **в возрасте до 14 лет**, то с ними также может быть заключен трудовой договор в организациях кинематографии, театрах, театральные и концертные организации, цирках (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). При этом:

- заключение трудового договора допускается только для их участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений причем лишь в вышеуказанных организациях (соответственно, использование детей в качестве младшего технического персонала и т.п. не допускается);
- работа не должна причинять ущерб их здоровью и нравственному развитию;
- на заключение трудового договора с таким работником получено согласие родителя (опекуна) и органа опеки и попечительства;
- трудовой договор подписывается родителем (опекуном);
- в разрешении органа опеки и попечительства должна быть указана максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (и другие условия, в которых может выполняться работа). Для подготовки разрешения на заключение трудового договора и определения условий, на которых может выполняться соответствующая работа, орган опеки и попечительства вправе запросить от работодателя необходимые документы.

Итак, помимо необходимого в ряде указанных случаев согласия родителей и органов опеки и попечительства, несовершеннолетний работник согласно статье 65 ТК РФ должен представить в кадровую службу - следующие документы:

- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В том случае, когда несовершеннолетний устраивается на работу впервые, оформление трудовой книжки и пенсионного свидетельства ложится на плечи работодателя.

С несовершеннолетним работником может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор (например, на время каникул). Целесообразнее заключать срочный трудовой договор, поскольку расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицом, не достигшим возраста 18 лет, допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ).

После заключения трудового договора работодатель должен оформить приказ о приеме на работу, ознакомить с ним несовершеннолетнего под роспись, провести инструктаж по охране труда, ознакомить подростка с правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами организации (а при необходимости оформить трудовую книжку и пенсионное свидетельство).

Медицинский осмотр, испытательный срок

Лица, не достигшие возраста 18 лет, при заключении трудового договора *подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию)* (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ). В дальнейшем до достижения совершеннолетия такие работники подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (обследованию). Осмотры (обследования) проводятся за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ).

Цель медицинского осмотра – определить, соответствует ли состояние здоровья несовершеннолетнего кандидата работе, на которую он претендует. Таким образом, дополнительно к перечисленным выше документам, необходимым для заключения трудового договора, несовершеннолетним предоставляется справка о прохождении медицинского осмотра.

При приеме на работу несовершеннолетних работников *испытательный срок не устанавливается* (ст. 70 ТК РФ).

После принятия подростка на работу работодатель обязан уплачивать с его заработной платы налог на доходы физических лиц, единый социальный налог, взносы на обязательное пенсионное страхование, взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

Время работы несовершеннолетнего, в течение которого производилась уплата взносов на обязательное пенсионное страхование, засчитывается в страховой стаж для назначения пенсии по старости (ст. 10 Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

Условия труда

Учитывая особенности данной категории работников, действующее трудовое законодательство устанавливает повышенные требования - к условиям труда несовершеннолетних.

Согласно ч. 1 ст. 265 ТК РФ запрещается привлечение - несовершеннолетних к:

- – работам с вредными и (или) опасными условиями труда, подземным работам;
- – работам, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Кроме того, запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ч. 2 ст. 265 ТК РФ).

Перечень работ, на которых нельзя применять труд работников, не достигших возраста 18 лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет». Нормы нагрузок определены постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Несовершеннолетних работников нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), и по совместительству (ст. 282 ТК РФ). Также несовершеннолетние не могут устроиться на работу в религиозную организацию (ст. 342 ТК РФ).

Кроме того, лица моложе 18 лет не могут быть приняты:

- на должность государственной гражданской службы (ст. 21 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»);
- на должность муниципальной службы (ст. 16 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»);
- на работу в ведомственную охрану (ст. 6 Федерального закона от 14 апреля 1999 г. № 77-ФЗ «О вневедомственной охране»);
- на работу охранниками (ст. 11.1 Закона РФ от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации»);
- на должность в органах милиции (ст. 19 Закона РФ от 18 апреля 1991 г. № 1026-1 «О милиции»).

Определенные гарантии установлены для указанной категории работников и касательно направления их в служебные командировки, привлечения к

сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. В частности, подобные действия в отношении несовершеннолетних не допускаются, даже при наличии согласия самого несовершеннолетнего (ст. 268 ТК РФ). Исключение составляют случаи, когда несовершеннолетние:

- относятся к творческим работникам средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков;
- участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений
- или являются профессиональными спортсменами.

Перечень соответствующих работ, профессий и должностей утвержден постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении Перечня профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации».

Рабочее время

Помимо перечисленных ограничений, для несовершеннолетних - работников *установлена сокращенная продолжительность:*

1. рабочего времени.
Напомним, что нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). В соответствии со статьей 92 ТК РФ *сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:*
 - 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;
 - для работников в возрасте до 16 лет, продолжающих учебу в образовательном учреждении и работающих в свободное от учебы время, – не более 12 часов в неделю;
 - для работников в возрасте от 16 до 18 лет, продолжающих учебу в образовательном учреждении и работающих в свободное от учебы время, – не более 17,5 часов в неделю.
2. ежедневной работы (смены).
Для несовершеннолетних лиц продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии со статьей 94 ТК РФ не может превышать:
 - для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов;
 - для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
 - для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального

образования, совмещающих учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часов;

- для указанной категории учащихся, совмещающих учебу с работой, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часов.

Что касается подростков, относящихся к творческим работникам средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, или являющихся профессиональными спортсменами, продолжительность их ежедневной работы (смены) может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Трудовая деятельность несовершеннолетних также может осуществляться по гибкому графику (ст. 102 ТК РФ). При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Кроме того, подростки могут трудиться на условиях неполной рабочей недели (неполное рабочее время), устанавливаемой по соглашению между работником и работодателем (ст. 93 ТК РФ).

Время отдыха

Как известно, право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ). Однако для несовершеннолетних работников данное правило не действует. Им на основании заявления *оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы*. Обратите внимание на то, что формулировка данной нормы статьи 122 ТК РФ звучит не «может быть предоставлен», а более категорично – «должен быть предоставлен».

Несовершеннолетним *ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время, продолжительность отпуска составляет 31 календарный день*.

В отношении работников в возрасте до 18 лет не допускается:

- перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год (ст. 124 ТК РФ);
- отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ);
- замена отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Оплата труда

Учитывая, что для несовершеннолетних установлена сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены), оплата труда производится следующим образом.

При повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (пропорционально отработанному времени). При этом работодатель может (но не обязан) за счет собственных средств производить таким

работникам доплаты до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

Если несовершеннолетний работник выполняет *сдельную работу*, то его труд оплачивается по установленным сдельным расценкам (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Оплата труда несовершеннолетних работников учащихся и работающих в свободное от учебы время производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель также за счет собственных средств может установить доплаты к заработной плате несовершеннолетних (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

Нормы выработки для несовершеннолетних работников устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной сокращенной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 270 ТК РФ).

Для несовершеннолетних, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки (в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами).

Материальная ответственность

На работников в установленных случаях может возлагаться полная материальная ответственность, которая состоит в обязанности возместить работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Согласно статье 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за:

- умышленное причинение ущерба;
- ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

При этом ТК РФ запрещает заключение с несовершеннолетними - договоров о полной материальной ответственности работников (ст. 244 ТК РФ).

Расторжение трудового договора

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя (исключение составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 269 ТК РФ).

Отсутствие согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних может стать основанием как для восстановления несовершеннолетнего на работе с оплатой ему времени вынужденного прогула, так и для привлечения виновных должностных лиц - к административной и материальной ответственности.

Предположим, указанные органы отказали в даче согласия на увольнение работника. Однако по результатам ежегодного медицинского осмотра он не может выполнять работы в соответствии с заключенным трудовым договором. В таких случаях отказ в расторжении трудового договора с несовершеннолетним может быть оспорен в судебном порядке.

Если несовершеннолетний работник является членом профсоюза, то для его увольнения по пунктам 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ необходимо мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, полученное согласно статье 373 ТК РФ.

В ситуации, когда срок трудового договора истек, подростка необходимо уведомить об увольнении за три календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

В случае если с несовершеннолетним трудовой договор заключен на срок до 2 месяцев, подросток вправе уволиться до окончания срока трудового договора, написав заявление об увольнении по собственному желанию не менее чем за три дня до увольнения (ст. 292 ТК РФ). По истечении указанных трех дней несовершеннолетний вправе прекратить работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым подросток должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель выдает несовершеннолетнему работнику трудовую книжку и производит с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

Таковы общие правила оформления трудовых отношений с работником, не достигшим совершеннолетия. Их соблюдение является обязательным для всех работодателей, а неисполнение соответствующих требований, установленных трудовым законодательством, может повлечь привлечение к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ.

В случае нарушения трудовых прав несовершеннолетних, а также лиц достигших 18 летнего возраста, граждане РФ имеют право обратиться в органы прокуратуры РФ с соответствующим заявлением. Адрес местонахождения прокуратуры Краснофлотского района г. Хабаровска, ул. Зои Космодемьянской, д.24 «А», тел. (4212)75-65-61.

П.А. Нестеров

Помощник прокурора Краснофлотского района г. Хабаровска