



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ»

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ



ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

Общие положения

Подростки (несовершеннолетние граждане от 14 до 18 лет) – это особая социальная группа граждан, не достигших 18 лет, трудовая деятельность которых строго регламентируется нормами законодательства для предупреждения отрицательного влияния производственных факторов на состояние здоровья, развитие, психическое и моральное состояние. 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). Особенности регулирования труда несовершеннолетних в возрасте до 18 лет регламентируются главой 42 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно:

- Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет.
- Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет.
- Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет.
- Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения 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.
- Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет.
- Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы.
- Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет.

Заключение трудового договора

С несовершеннолетним работником может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор (например, на время каникул). В трудовом договоре должны содержаться сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ с учетом особенностей, установленных главой 42 ТК РФ. В том случае, когда несовершеннолетний устраивается на работу впервые, оформление трудовой книжки и пенсионного свидетельства ложится на плечи работодателя. *(СНИЛС – это Страховой номер индивидуального лицевого счета гражданина в системе обязательного пенсионного страхования. СНИЛС необходим для начисления пенсии и возможности получения госуслуг в электронном виде. СНИЛС выдается всем категориям граждан РФ, зарегистрированным в системе персонифицированного учета Пенсионного фонда РФ, включая детей, неработающих граждан и военнослужащих.)* Работодатели настаивают на заключении срочного трудового договора, даже не имея на то оснований, 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 и защите их прав (ст. 269

ТК РФ), либо настаивают на работе без оформления трудового договора и издания приказа о приеме на работу.

После заключения трудового договора работодатель должен оформить приказ о приеме на работу, ознакомить с ним несовершеннолетнего под роспись, провести инструктажи по охране труда, ознакомить подростка с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами организации. При необходимости оформить трудовую книжку и СНИЛС.

Статья 70 ТК РФ указывает на то, что работодатель не имеет права устанавливать для несовершеннолетних испытательный срок, что в большинстве случаев не соблюдается. Самостоятельное заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста от шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ).

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 не нарушающего процесса обучения. Следует отметить, что для заключения трудового договора требуется согласие только одного из родителей. Основанием для дачи согласия органа опеки и попечительства на заключение трудового договора может быть как обращение самих родителей, так и работодателя. Имеются особенности заключения трудового договора с профессиональными спортсменами и работниками творческих профессий.

Медицинский осмотр

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) с сохранением среднего заработка несовершеннолетних работников (ст. 185 ТК РФ).

Цель медицинского осмотра – определить соответствует ли состояние здоровья несовершеннолетнего кандидата работе, на которую он претендует, а в дальнейшем – соответствует ли выполняемой работе по трудовому договору. Таким образом, дополнительно к перечисленным выше документам, необходимым для заключения трудового договора, несовершеннолетними предоставляется справка о прохождении медицинского осмотра.

Условия труда

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

- к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, подземным работам;
- к 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);
- к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, направление несовершеннолетних работников в служебные командировки.

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

Несовершеннолетних работников нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), к работам по совместительству (ст. 282 ТК РФ), к работе в религиозной организации (ст. 342 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени

Статья 91 ТК РФ устанавливает нормальную продолжительность рабочей недели – 40 часов. Но для работников, моложе 18 лет, установлена сокращенная рабочая неделя (ст. 92 ТК РФ). Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- 1) для работников до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- 2) для работников от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

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 ст. 92.1 ТК РФ для лиц соответствующего возраста. Более того, статья 94 ТК РФ устанавливает для несовершеннолетних еще и максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены):

- 1) для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – не более 5 часов;
- 2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 7 часов;
- 3) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионально-

го образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 2,5 часа;

4) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 4 часов.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Оплачиваемый отпуск может предоставляться работникам в возрасте до 18 лет до истечения 6 месяцев непрерывной работы по их заявлению (ст. 122 ТК РФ), что делает присутствие несовершеннолетних в трудовом коллективе, нежелательным для работодателя.

Работникам в возрасте до 18 лет запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ). Не допускается их отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ). Кроме того, работникам в возрасте до 18 лет не допускается замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 126 ТК РФ).

Расторжение трудового договора

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя (исключения составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 269 ТК РФ). Отсутствие согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав 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.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник, в том числе несовершеннолетний, должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель выдает несовершеннолетнему работнику трудовую книжку или представляет сведения о трудовой деятельности, производит с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему безвозмездно заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

Оплата труда

При повременной оплате труда заработная плата выплачивается несовершеннолетним работникам с учетом сокращенной продолжительности работы (пропорционально отработанному времени).

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).

Ответственность

Соблюдение правил оформления трудовых отношений с работниками, не достигшими совершеннолетия, является обязательным для всех работодателей, а неисполнение соответствующих требований, установленных трудовым законодательством, может повлечь привлечение к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ.

Вывод: для воспитания достойных членов социума особенно важно вовлекать несовершеннолетних в сферу трудовых отношений. Несмотря на это, работодатели не спешат вступать в трудовые отношения с несовершеннолетними лицами, так как их трудоустройство влечет за собой определенные сложности. Именно поэтому несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Согласно п. 1 ст. 13 Закона № 1032-1, государство обеспечивает дополнительные гарантии для несовершеннолетних граждан:

– разрабатывает и реализует программы содействия занятости;

- создает дополнительные рабочие места;
- устанавливает квоты для приема на работу несовершеннолетних работников;
- организует обучение по специальным программам.

Издательство

ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия».
410028, г. Саратов, ул. Чернышевского, 135.

**Издательство ФГБОУ ВО
«Саратовская государственная
юридическая академия»**

