

## **Труд несовершеннолетних**

Подростки (несовершеннолетние граждане от 14 до 18 лет) - это особая социальная группа. Ограничения применения труда подростков направлены, в первую очередь, на предупреждение отрицательного влияния производственных факторов на развитие, состояние здоровья, моральное и психическое состояние несовершеннолетнего. Специальные ограничения и льготы касаются возрастного ценза приема на работу, введения сокращенной продолжительности рабочей недели, запрета труда в ночных сменах, установления пригодности к определенному виду деятельности на основе обязательного медицинского обследования, как предварительного (при поступлении), так и периодического.

### **Прием на работу несовершеннолетнего**

Работодатель обязан заключить трудовой договор с несовершеннолетним, так же, как и с любым работником. Но при заключении трудового договора с несовершеннолетним работником есть свои нюансы.

Статья 63 ТК РФ позволяет заключать договор лишь с лицами, достигшими 16 лет. С теми, кто моложе, подписать трудовой договор можно лишь при условии, что они уже закончили обучение в школе.

Не запрещено заключать договор и с лицами, 15-летнего и даже 14-летнего возраста, но обязательными условиями для заключения трудового договора с данной категорией являются:

- 1) согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства;
- 2) работа не должна мешать учебе;
- 3) работа должна быть легкой и не причинять вреда здоровью подростка.

Если договор заключается впервые, то организация обязана оформить подростку трудовую книжку и свидетельство государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ). Закон фактически исключает возможность поступления несовершеннолетнего работника на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, которые должны быть подтверждены документом об образовании.

Статья 70 ТК РФ указывает на то, что организация не имеет право устанавливать для лиц, не достигших 18 лет, испытательный срок.

Прежде чем начать работать в организации, несовершеннолетний обязан пройти предварительный медицинский осмотр (обследование) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, обязательный ежегодный медицинский осмотр (обследование) (ст. 266 ТК РФ). Указанные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя, причем в соответствии со статьей 185 ТК РФ на время ежегодных осмотров за ним сохраняется его средний заработок.

### **Продолжительность рабочего времени**

Сокращенная рабочая неделя (ст. 92 ТК РФ), 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;

3) для работников до 16 лет, обучающихся в каком-либо образовательном учреждении - не более 12 часов (буквально, не может превышать половины нормы, установленной частью первой статьи 92 ТК РФ);

4) для работников от 16 до 18 лет, обучающихся в каком-либо образовательном учреждении - не более 18 часов.

Кроме того, статья 94 ТК РФ устанавливает для несовершеннолетних еще и максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены):

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

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

3) для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов;

4) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 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 16 до 18 лет - не более 4 часов.

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

Согласно ст. 265 ТК РФ несовершеннолетние не могут быть заняты на:

1) подземных работах;

2) работах, которые могут причинить вред их здоровью и нравственному развитию (например, в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах, а также в перевозке, производстве и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами);

3) тяжелых работах;

4) работах с вредными или опасными условиями труда.

В соответствии с формулировкой части третьей статьи 265 ТК РФ перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжести утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (сегодня продолжает свое действие постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 (в ред. постановления Правительства РФ от 20.06.2001 г. № 473), утверждающее Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещено использовать труд лиц моложе 18 лет).

Кроме того, ст. 268 ТК РФ запрещает:

1) привлекать несовершеннолетних к сверхурочным работам;

2) вызывать в ночную смену;

3) отправлять в служебные командировки;

4) выходные и нерабочие праздничные дни.

Также запрещается организациям привлекать несовершеннолетнего к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

### **Оплата труда работников в возрасте до 18 лет**

Статья 271 ТК РФ устанавливает следующую оплату труда работников в возрасте до 18 лет:

При повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

Работодатель вправе за счет собственных средств производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. При сдельной работе - труд оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность ежедневной работы.

Для работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время - оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

### **Отпуска несовершеннолетних работников**

В статье 267 ТК РФ определено, что работникам, которым еще нет 18 лет, должны предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня в удобное для них время.

Оплачиваемый отпуск может предоставляться работникам в возрасте до 18 лет и до истечения 6 месяцев непрерывной работы по их заявлению (ст. 122 ТК РФ).

Также ст. 116 ТК РФ предусматривает возможность предоставления несовершеннолетним работникам дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами.

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

### **Увольнение несовершеннолетнего работника**

Несовершеннолетний работник может быть уволен по тем же причинам, что и любой другой сотрудник организации. Но следует учитывать, что прежде чем уволить несовершеннолетнего работника, работодатель должен получить согласие территориальной государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Если же несовершеннолетний увольняется по собственному желанию, то организация также должна сообщить об этом в комиссию по делам

несовершеннолетних. Сделать это надо в трехдневный срок с момента подачи заявления. Таково требование ст. 11 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 июня 1967 г. № бн «Об утверждении Положения по делам несовершеннолетних».

Согласно Федеральному Закону № 159 от 4 декабря 1996 г. «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» работникам и лицам из числа данных категорий, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством в данной или другой организациях.

Если несовершеннолетний работник является членом профсоюза, то работодателю при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с ним приходится учитывать мотивированное мнение органа первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

- сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Материальная ответственность несовершеннолетнего

Полная материальная ответственность на несовершеннолетнего возлагается с учетом ограничения, установленного законодательством РФ. Именно данное ограничение не допускает заключения с несовершеннолетним работником договора о полной материальной ответственности.

Часть 3 ст. 242 ТК РФ устанавливает полную материальную ответственность работника в возрасте до 18 лет только в следующих случаях:

- 1) умышленное причинение ущерба;
- 2) причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 3) причинение ущерба в результате совершения преступления или административного проступка.

Источник:

<http://www.medicalprof.ru/page.html?menu=1551>