

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА несовершеннолетних работников



Сергей Хмельков,
заместитель заведующего правовым отделом
ЦК Профсоюза работников народного образования
и науки РФ

В последние годы всё чаще подростки начинают свою трудовую деятельность во время школьных каникул. Очевидно, что в данном случае и у работодателей, и у несовершеннолетних работников и их родителей возникают вопросы о том, как в соответствии с законом регулируются возникающие трудовые отношения, каковы обязанности работодателя и гарантии работнику?

В соответствии с частью 1 статьи 37 Конституции РФ каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Эти и другие положения статьи 37 Конституции РФ, закрепляющие гарантии свободного труда, конкретизированы в Трудовом кодексе (ТК) РФ, регулирующем порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ несовершеннолетние граждане могут являться работниками в трудовых правоотношениях. Вместе с тем закон устанавливает специальные гарантии в отношении таких работников.

Статьей 63 Трудового кодекса РФ установлено, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях, когда подростки

получают основное общее образование, либо продолжают осваивать программу основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставляют (в соответствии с федеральным законом) школу, трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключён с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учёбы время лёгкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства

заключать трудовой договор с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывает один из его родителей (опекун). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Статья 69 Трудового кодекса РФ определяет, что обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Подростки до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию), что указано в статье 266 Трудового кодекса РФ.

Эти обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счёт средств работодателя. Он обязан принять меры, чтобы работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр (а также в случае медицинских противопоказаний), не были допущены к выполнению своих трудовых обязанностей (статья 212 ТК РФ).

Если несовершеннолетний отказывается пройти обязательный предварительный медицинский осмотр, это может стать основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

Как и другим работникам, несовершеннолетним гражданам, работающим в организации более пяти дней, работодатель вносит запись о приёме на работу в трудовую книжку. Если гражданин впервые приступает к работе, то работодатель обязан завести трудовую книжку и внести в неё необходимые записи.

Трудовой кодекс РФ запрещает устанавливать испытательный срок несовершеннолетним работникам при приёме на работу (часть 4 статьи 70 ТК РФ).

Для несовершеннолетних работников трудовым законодательством предусмотрен сокращённый рабочий день. Так, для несовершеннолетних работников в статье 92 Трудового кодекса установлены следующие нормы:

- для работников в возрасте до 16 лет продолжительность рабочего времени — не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю.

Если несовершеннолетние совмещают работу с учёбой, то в этом случае Трудовым кодексом РФ установлены дополнительные ограничения на продолжительность их рабочего времени: она не должна превышать половины нормы, установленной для лиц соответствующего возраста.

В соответствии с нормой части 1 статьи 94 Трудового кодекса продолжительность ежедневной работы для лиц в возрасте от 15 до 16 лет не может превышать пяти часов, а для работников в возрасте от 16 до 18 лет — семи часов.

Для учащихся школ, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих учёбу с работой:

- в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет — 4 часа.

Лица, не достигшие 18 лет, не допускаются к работе в ночное время с 22 часов до шести часов, что предусмотрено частью 5 статьи 96 и статьёй 268 Трудового кодекса РФ.

Работника, не достигшего 18 лет, нельзя привлекать и к сверхурочной работе в соответствии с частью 5 статьи 99 и статьёй 268 Трудового кодекса, а также направлять его в служебные командировки (статья 268 ТК РФ). Работа по совмес-

ительству для таких лиц также не разрешается (часть 5 статьи 282 ТК РФ).

Статьёй 268 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Работодатель не имеет права заключать с несовершеннолетним работником письменный договор о полной материальной ответственности, так как согласно статье 244 Трудового кодекса РФ индивидуальные или коллективные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет. Несовершеннолетние работники не несут полной материальной ответственности, за исключением случаев умышленного причинения ущерба, причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и причинения ущерба в результате совершения преступления или административного проступка.

В соответствии со статьёй 265 Трудового кодекса РФ применение труда лиц в возрасте до 18 лет запрещено:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- подземных работах;
- работах, 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).

Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 утверждён Перечень

тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет. В соответствии с этим нормативным правовым актом при прохождении практики учащиеся могут находиться на работах, включённых в Перечень, если:

- практиканты достигли возраста 16 лет;
- длительность рабочего дня не превышает четырёх часов;
- строго соблюдаются действующие санитарные нормы и правила по охране труда.

Все работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, которое возникает у работников через шесть месяцев работы. Однако, в соответствии с частью 3 статьи 122 Трудового кодекса РФ работник, не достигший возраста 18 лет, может уйти в отпуск раньше указанного срока, обратившись с письменным заявлением. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска несовершеннолетних работников составляет 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса РФ) в удобное для них время.

Закон запрещает работодателю отзывывать такого работника из отпуска. Часть 3 статьи 126 Трудового кодекса РФ не допускает для несовершеннолетних замены части отпуска денежной компенсацией, за исключением случая выплаты компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

Расторгнуть по инициативе работодателя трудовой договор с работником, не достигшим возраста 18 лет, можно только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (статья 269 ТК РФ).

Несмотря на определённые гарантии для несовершеннолетних, у них есть права и обязанности, вытекающие из закона и трудового договора, регулируемые трудовым законодательством. **НО**