

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ ОТ 14 ДО 18 ЛЕТ

В период летних каникул сотрудниками бюджетных организаций становятся несовершеннолетние работники от 14 до 18 лет, в отношении которых законодательством установлены определенные ограничения по видам работ, условиям труда и отдыха, нормам выработки, продолжительности рабочего времени и др.

Как правильно оформить трудовые отношения с несовершеннолетними работниками?

Ответ – в предложенном материале.

Общие положения

Особенности труда молодежи, их права и гарантии по реализации трудовых прав регулируются главой 20 ТК и Законом от 07.12.2009 № 65-З "Об основах государственной молодежной политики" (далее – Закон № 65-З).

Так, в соответствии со ст. 16 Закона № 65-З государство реализует систему мер, направленных на содействие в профессиональной ориентации и трудоустройстве молодежи, в т.ч. по экономической, организационной, правовой поддержке предпринимательской деятельности молодежи.

Молодежь по достижении 16 лет, а также в других случаях, предусмотренных ТК, имеет право на самостоятельную трудовую деятельность.

Для приобщения молодежи к общественно полезному труду и получения ею трудовых навыков организуется временная трудовая занятость молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время. Порядок организации и финансирования временной трудовой занятости молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время определяется Совмином или уполномоченным им государственным органом.

В настоящее время организация временной трудовой занятости молодежи регулируется Положением о порядке организации и финансирования временной трудовой занятости молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время, утвержденным постановлением Совмина от 23.06.2010 № 958.

Заключение трудового договора

В соответствии со ст. 21 ТК заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, с соблюдением условий, предусмотренных ст. 272 ТК.

Согласно указанной норме права заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет.

При заключении трудового договора (контракта) с лицом, не достигшим 18 лет, предварительное испытание не устанавливается (п. 1 части пятой ст. 28 ТК).

Особенностей по конкретному виду трудового договора с несовершеннолетним законодательство о труде не содержит. В этой связи вид заключаемого трудового договора с такой категорией работников по общему правилу зависит от характера предстоящей работы. Следовательно, нанимателям следует руководствоваться положениями ст. 17 ТК.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые:

- 1) не являются вредными для его здоровья и развития;
- 2) не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

Особенности труда несовершеннолетних

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет, утвержден постановлением Минтруда и соцзащиты от 15.10.2010 № 144 (далее – перечень).

Таким образом, наниматели вправе принимать лиц моложе 18 лет только для выполнения видов работ, определенных в перечне.

В Перечень включены следующие виды работ:

Сельскохозяйственные работы по выращиванию и уходу за сельскохозяйственными культурами, цветами, сбору и обработке урожая, не связанные с эксплуатацией оборудования, машин и механизмов, применением ядохимикатов и других средств защиты растений, электромеханического инструмента, подъемом на высоту, при обеспечении соблюдения установленных норм подъема и перемещения тяжестей вручную.

Работы в лесном хозяйстве и по озеленению городских территорий, не связанные с эксплуатацией оборудования, машин и механизмов, применением ядохимикатов и других средств защиты растений, электромеханического инструмента, подъемом на высоту, при обеспечении соблюдения установленных норм подъема и перемещения тяжестей вручную.

Выполнение видов работ, освоенных в производственных (учебно-производственных) мастерских учреждений профессионально-технического, общего среднего и дополнительного образования детей и молодежи.

Работы по оказанию услуг по уборке территорий, квартир, сортировке, доставке почтовых отправлений, печатных средств массовой информации, оформлению помещений для проведения торжественных мероприятий, услуг флориста, курьерских услуг.

Выдача в прокат спортивного инвентаря, снаряжения, дисков, видеокассет (без принятия выручки).

Участие в анимационных программах и работа в качестве артистического персонала.

Работа с использованием персонального компьютера, в т.ч. набор и оформление текстов, создание электронных презентаций и таблиц, разработка и оформление веб-сайтов, образовательных, игровых компьютерных программ.

Работа в качестве внештатного корреспондента средств массовой информации.

Строительные и ремонтно-строительные работы, не связанные с эксплуатацией оборудования, машин и механизмов, применением электромеханического и пневматического инструмента, материалов, содержащих свинец, бензол, метанол и их дериваты – ксилол, толуол и сложные спирты, эпоксидные смолы, эфиры и другие вредные и токсичные вещества, подъемом на высоту, при обеспечении соблюдения установленных норм подъема и перемещения тяжестей вручную.

Прием и выдача одежды в гардеробе.

Расклейка объявлений и (или) распространение информации о продукции, товарах, работах или услугах, конкурсах, лотереях, играх и иных мероприятиях.

Материальная ответственность

Согласно части первой ст. 405 ТК письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими 18 лет, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

С учетом приведенной нормы с несовершеннолетним работником не заключается письменный договор о полной материальной ответственности.

При этом ограничений по приему на работу несовершеннолетних на должности или для выполнения работ, непосредственно связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, в законодательстве о труде не содержится.

Запрещение применения труда несовершеннолетних

Лица, не достигшие 18 лет, в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых

других условий труда пользуются гарантиями, установленными ТК, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями (ст. 273 ТК).

Запрет на привлечение к труду лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах установлен ст. 274 ТК.

Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Минтруда от 27.06.2013 № 67 (далее – Список).

Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет в соответствии со Списком, который включает 221 вид работ по 4 группам:

работы, выполняемые независимо от вида экономической деятельности (86 видов работ);

работы, выполняемые рабочими всех профессий, в производствах (62 вида работ);

работы в организациях здравоохранения, учреждениях образования, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, государственных организациях (их структурных подразделениях), у иных юридических лиц, оказывающих социальные услуги (7 видов работ);

иные виды работ (66 видов работ).

Кроме того, законодательством установлен запрет на подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы.

Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную установлены постановлением Минздрава от 13.10.2010 № 134.

Предельные нормы установлены в зависимости от следующих факторов:

пола и возраста несовершеннолетнего;

подъема груза с рабочей поверхности или с пола;

выполнения работы только по подъему и перемещению тяжестей либо чередования ее с другой работой.

Вместе с тем в отношении спортсменов есть исключение, которое допускает согласно части пятой ст. 314⁹ ТК во время участия в спортивных мероприятиях спортсменов моложе 18 лет превышение ими предельных норм подъема и перемещения тяжестей вручную, установленных в соответствии с ТК, если это необходимо согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии.

Условия труда несовершеннолетних

Помимо запретов и ограничений, связанных с тяжелыми работами и работами с вредными и (или) опасными условиями труда, подземными и горными работами, наниматели должны учитывать требования к рабочему месту и трудовому процессу, которые содержатся в санитарных нормах и правилах.

Так, противопоказаны для трудоустройства лиц моложе 18 лет условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, а также факторов, параметры которых превышают гигиенические нормативы, определенные законодательством.

Труд несовершеннолетних допускается в условиях, которые не оказывают отрицательного воздействия на рост, развитие и состояние здоровья в ближайшем и отдаленном периоде, т.е. условия труда должны быть оптимальными или допустимыми в соответствии с существующими Санитарными нормами и правилами "Гигиеническая классификация условий труда", утвержденными постановлением Минздрава от 28.12.2012 № 211.

Например, требования к оптимальным и допустимым параметрам микроклимата на рабочих местах в производственных и офисных помещениях организаций всех форм собственности, физических лиц закреплены в Санитарных нормах и правилах "Требования к микроклимату рабочих мест в производственных и офисных помещениях",

а также в Гигиеническом нормативе "Показатели микроклимата производственных и офисных помещений", утвержденных постановлением Минздрава от 30.04.2013 № 33.

Рабочее время и режим труда

В соответствии с частью первой ст. 114 ТК для работников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 ч в неделю, от 16 до 18 лет – не более 35 ч в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой ст. 114 ТК для лиц соответствующего возраста.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- 1) для работников в возрасте от 14 до 16 лет – 4 ч 36 мин, от 16 до 18 лет – 7 ч;
- 2) для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от 14 до 16 лет – 2 ч 18 мин, в возрасте от 16 до 18 лет – 3 ч 30 мин (часть вторая ст. 115 ТК).

В соответствии с п. 1 постановления Совмина от 10.12.2007 № 1695 "О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день" (далее – постановление № 1695) для работников от 14 до 18 лет, а также учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от 14 до 18 лет ненормированный рабочий день не устанавливается.

Статьей 276 ТК установлен запрет на привлечение работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (часть первая ст. 147 ТК), работам в выходные дни, если иное не установлено ТК.

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются работники моложе 18 лет (ст. 117 ТК).

К сверхурочным работам не допускаются работники моложе 18 лет, а также работники, получающие общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, профессионально-техническое образование, в дни учебных занятий (ст. 120 ТК).

Трудовые отпуска

Трудовые отпуска работникам моложе 18 лет предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года (ст. 277 ТК).

Пунктом 2 части второй ст. 166 ТК также установлена гарантия о предоставлении лицам моложе 18 лет трудового отпуска за первый рабочий год по их просьбе до истечения 6 месяцев работы в организации.

В соответствии со ст. 170 ТК наниматель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно).

Запрещается непредоставление трудового отпуска работникам моложе 18 лет (часть пятая ст. 170 ТК), а также не допускается отзыв из отпуска таких работников (часть пятая ст. 174 ТК).

В соответствии со ст. 161 ТК запрещается замена отпуска денежной компенсацией трудового отпуска для лиц моложе 18 лет.

Таким образом, из приведенных норм права следует, что работникам моложе 18 лет трудовые отпуска предоставляются полной продолжительности в рамках рабочего года.

Работникам моложе 18 лет устанавливается продолжительность основного отпуска 30 календарных дней в соответствии с Перечнем категорий работников, продолжительность основного отпуска которым предоставляется более 24 календарных дней (приложение 2 к постановлению Совмина от 24.01.2008 № 100 (далее – постановление № 100)).

Подпунктом 2.2 постановления № 100 определено, что продолжительность основного отпуска определяется пропорционально отработанному времени при достижении совершеннолетия в течение рабочего года работником моложе 18 лет за время, проработанное до исполнения 18 лет, – из расчета 30 календарных дней, за остальное время рабочего года – из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе.

Такой категории работников, как молодежь до 18 лет, не устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, так как они не могут работать в режиме ненормированного рабочего дня (п. 1 постановления № 1695).

Работникам моложе 18 лет могут предоставляться следующие дополнительные отпуска: за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст. 157 ТК), за продолжительный стаж работы (ст. 159 ТК), поощрительные отпуска, предусмотренные подп. 2.5 Декрета от 26.07.1999 № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" и ст. 160 ТК.

При суммировании отпусков к основному отпуску продолжительностью более 24 календарных дней, установленному Правительством Республики Беларусь, присоединяются дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, предоставляемые работникам моложе 18 лет (п. 2 постановления Совмина от 19.01.2008 № 73 "О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы").

Охрана труда

В соответствии со ст. 275 ТК все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру, если иное не установлено ТК. Проведение обязательных медицинских осмотров несовершеннолетних, предусмотренных ст. 275 ТК, основано на требованиях Конвенций Международной организации труда (МОТ) № 77 (1946 г.) "Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности" и № 78 (1946 г.) "Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах".

Указанные Конвенции предусматривают, что дети и подростки моложе 18 лет не принимаются на работу, если в результате тщательного медицинского освидетельствования не будет установлено, что они пригодны для работы, на которой они должны быть использованы, а работающая по найму данная категория работников должна находиться под медицинским наблюдением с целью определения их пригодности к работе до тех пор, пока такому ребенку или подростку не исполнится 18 лет.

Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка.

В соответствии с частью второй ст. 228 ТК постановлением Минздрава от 28.04.2010 № 47 утверждена Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, которая является нормативным правовым актом, устанавливающим порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и внеочередных медицинских осмотров лиц, поступающих на работу, а также работающих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, для выполнения которых в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе.

Таким образом, несовершеннолетний не может быть принят на работу, если в соответствии с медицинским заключением данная работа противопоказана ему по состоянию здоровья.

Оплата труда

Вопросы оплаты труда работников моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы регулирует ст. 279 ТК, согласно которой заработная плата работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Особенность оплаты труда учащихся, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое и среднее специальное образование, работающих в свободное от учебы время, установлена нормой права, закрепленной в части третьей ст. 279 ТК. Так, указанной категории работников оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате.