

Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ст. 272 ТК).

В соответствии с п. 2 ст. 5 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" указанные лица относятся к категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для таких категорий граждан государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости: разработку и реализацию целевых программ содействия занятости, создание дополнительных рабочих мест, установление квоты для приема на работу, предоставление услуг по профессиональной ориентации, организацию обучения по специальным программам и осуществление других мер.

Профориентация направлена на оказание помощи лицам в возрасте до 18 лет в выборе профессии и вида занятости с учетом их личных интересов, потребностей и возможностей, а также социально-экономической ситуации, сложившейся на рынке труда. Особое внимание органы государственной службы занятости обязаны уделять профориентации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в возрасте от 14 до 18 лет, в частности, обеспечивать диагностику их профессиональной пригодности с учетом состояния здоровья. Такая помощь несовершеннолетним лицам оказывается бесплатно.

Необходимость квотирования рабочих мест для лиц моложе 18 лет предусмотрена ст. 11 Федерального закона "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации".

Работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу моложе 18 лет, направленному органом службы занятости в счет квоты. Отказ в приеме на работу по такому направлению может быть обжалован в суд (ст. 391 ТК). Вместе с этим работодатель вправе трудоустраивать лиц моложе 18 лет на квотируемые рабочие места и при отсутствии у них указанных направлений.

Если лицам, не достигшим 18-летнего возраста, невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у них необходимой профессиональной квалификации, органы службы занятости могут направлять их на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку.

Выпускники общеобразовательных учреждений и другие лица моложе 18 лет, не имеющие профессии (специальности), направляются на профессиональное обучение в приоритетном порядке.

Ограничения при приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет.

В целях защиты интересов работников в возрасте до 18 лет, запрещается принимать их на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные работы, а также на работы, 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).

Работникам в возрасте до 18 лет запрещаются также работы, связанные с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 265 ТК).

Применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, формы собственности, а также организационно-правовой формы организации.

Помимо производств, работ и профессий, включенных в указанный Перечень, имеются и другие работы, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет. В частности, лиц, не достигших 18-летнего возраста, нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК), а также по совместительству (ст. 282 ТК). Они не могут заключать трудовой договор с религиозной организацией (ст. 342 ТК).

С работниками, не достигшими 18-летнего возраста, не могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении ими работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества (ст. 244 ТК).

Особенности заключения трудового договора для лиц в возрасте до 18 лет.

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра для определения их пригодности по состоянию здоровья к поручаемой работе. В дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, они подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (обследованию). Такие осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266 ТК). Как общее правило, трудовой договор может быть заключен с подростком, достигшим возраста 16 лет. Вместе с тем в случаях, прямо предусмотренных ТК, трудовой договор может быть заключен и с лицами, не достигшими 16 лет. Так, если подросток в соответствии с федеральным законом оставил обучение в общеобразовательном учреждении или получил основное общее образование, не достигнув еще 16 лет, либо

продолжил освоение программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, он вправе заключить трудовой договор по достижении 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.

Заключение трудового договора с лицом, достигшим 14 лет.

В соответствии с ч. 3 ст. 63 ТК трудовой договор может быть заключен с подростком, достигшим 14 лет, при соблюдении следующих условий:

- 1) подросток, достигший 14 лет, является учащимся;
- 2) предлагаемая подростку работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;
- 3) выполнение обусловленной трудовым договором работы должно производиться лишь в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения;
- 4) на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, получено согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства, при отсутствии родителей - согласие попечителя и органа опеки и попечительства.

Особенности правового регулирования рабочего времени работников в возрасте до 18 лет.

Для лиц моложе 18 лет установлены сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные требования к режимам их труда. Так, продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 16 лет не может превышать 24 часов в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных норм (ст. 92 ТК).

Для работников в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов; 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 - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа (ч. 1 ст. 94 ТК).

Продолжительность ежедневной работы (смены) 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, в соответствии с перечнем профессий и должностей этих работников, утвержденных постановлением Правительства РФ, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Работников, не достигших возраста 18 лет, запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением 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, в соответствии с Перечнем работ, профессий, должностей этих работников (ст. 268 ТК).

Особенности предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим 18-летнего возраста, предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время (ст. 267 ТК). Отпуск лицам моложе 18 лет должен предоставляться ежегодно. Перенесение отпуска на следующий год запрещается даже с их согласия (ст. 124 ТК). Не допускается и досрочный отзыв таких работников из отпуска (ст. 125 ТК), а также замена им отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК).

Если работник реализует свое право на указанный отпуск после того, как он уже достиг 18-летнего возраста, то продолжительность отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после достижения 18 лет.

Установление норм выработки работникам в возрасте до 18 лет

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК).

Особенности оплаты труда работников в возрасте до 18 лет.

Порядок оплаты труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы зависит от системы оплаты труда. При повременной оплате труда заработная плата указанным работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. пропорционально отработанному рабочему времени. Однако работодателю разрешено за счет собственных средств производить им

доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК).

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может производить им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их работы (ч. 2 ст. 271 ТК).

Оплата труда 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, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств (ч. 3 ст. 271 ТК).

Дополнительные гарантии от необоснованных увольнений для работников, не достигших возраста 18 лет.

В целях защиты работников, не достигших 18-летнего возраста, от необоснованных увольнений ТК предусматривает, что расторжение с ними трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК). При этом согласие указанных органов на увольнение должно быть получено работодателем до издания приказа об увольнении.

Старший помощник прокурора Сабирзанова Л.И., 27.05.2014