

Согласно Конституции РФ 1993 года, труд свободен. Свобода труда при этом подразумевает право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Ограничения конституционных прав могут быть установлены в той мере, в какой это необходимо для обеспечения государственных (публичных) интересов – в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Развивая положения Конституции РФ, законодатель определяет равные возможности каждого для реализации своих трудовых прав. Свобода труда должна отвечать и принципу свободы вступления в трудовые отношения. Никто не может принуждать к работе.

Применение труда подростков, вступивших в трудовые правоотношения, осуществляется в рамках определенной системы, в которой они сами и их труд становятся объектами целенаправленного воздействия, реализуемого мерами экономического, медицинского, организационного и правового характера.

Защита интересов несовершеннолетних работников – важная задача, которая решается государственными органами, общественными организациями, родителями подростка.

Главной задачей государства в сфере труда и занятости выпускников общеобразовательных школ, учреждений начального, среднего специального профессионального образования является предоставление им равных возможностей в реализации права на труд и выбор профессии с помощью различных мероприятий, включая профессиональную подготовку, установление квот, стимулирование работодателей

к приему этих граждан на работу, а также резервирование отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

Вот почему именно государство заинтересовано в жесткой регламентации привлечения детей к труду, особенно в раннем возрасте.

Поскольку дети составляют интеллектуальный, кадровый, репродуктивный и оборонный потенциал любого общества, оно должно заботиться о них всеми доступными и приемлемыми для этого способами. Состояние государства находится в прямой зависимости от того, как оно защищает здоровье своих детей, как обеспечивает их права на образование, нормальное развитие и др., какие меры предпринимает для подготовки детей к полноценной жизни в обществе, для развития у них необходимых качеств и навыков.

Значительная роль в решении данной задачи принадлежит законодательству о труде молодежи, содержащем дополнительные гарантии по обеспечению занятости молодежи, охране труда, а также правовые нормы, направленные на облегчение процесса перехода молодежи от учебы к трудовой деятельности.

ТК РФ содержит специальные нормы, регламентирующие особенности регулирования труда несовершеннолетних работников. Так, в целях охраны здоровья и нравственного развития несовершеннолетних работников законодателем введены ограничения по применению их труда.

Основными принципами определения безопасных для подростков видов деятельности являются: соответствие возрастным и функциональным возможностям; отсутствие неблагоприятного влияния на рост, развитие и состояние здоровья; исключение повышенной опасности травматизма для себя и окружающих; учет повышенной чувствительности организма подростков к действию факторов производственной среды.

Говоря о труде несовершеннолетних работников в возрасте до 18 лет как о особом объекте правового регулирования, необходимо отметить, что Трудовой кодекс сохранил преемственность с Кодексом законов о труде. В него полностью вошли нормы-льготы по труду для этой категории работников. В то же время нельзя не учитывать, что концепция прежнего Кодекса была сориентирована на государственные предприятия и организации как единственных работодателей. Слабо учитывались перемены, связанные с рыночными условиями труда, расслоением общества. Отчасти это характерно и для Трудового кодекса.

Несовершеннолетние работники в возрасте до 14 лет вправе выполнять специфического рода работы, связанные с творческой деятельностью. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается заключение договоров с ними с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. В соответствии со ст. 2 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» такие работники не могут вступать в профсоюзы в связи с недостижением 14-тилетнего возраста. Их интересы могут учитываться лишь при заключении коллективных договоров, если таковые в организации, где работают несовершеннолетние этой категории, заключаются.

Трудовой кодекс предусматривает дополнительные гарантии для работников в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора.

Работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, пользуются повышенной защитой трудовых прав, осуществляемой посредством создания благоприятных условий для их труда, предоставления дополнительных государственных гарантий и льгот, а также защиты прав и интересов таких работников.

Одной из таких защитных мер труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, является запрет на

использование их труда при выполнении отдельных видов работ, получивших в международной практике наименование «крайние формы детского труда».

В качестве крайних форм понимаются:

– любые формы рабства или деятельность, сходная с рабством, например, продажа детей и торговля ими, продажа за долги, крепостное право, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительный или обязательный призыв детей в армию для участия их в вооруженных конфликтах;

– организация и предложение ребенка для его использования: в проституции, производстве порнографической продукции или для порнографических выступлений, незаконной деятельности, особенно в производстве и сбыте наркотиков, как это определено в соответствующих международных договорах;

– работа, которая из-за своих особенностей, условий или обстоятельств может нанести вред здоровью, безопасности или морали ребенка.

Занятость несовершеннолетних

Федеральный закон от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» устанавливает, что несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Государство должно обеспечивать дополнительные гарантии занятости путем организации временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, предоставления услуг по профессиональной ориентации.

Органы государственной власти субъектов РФ устанавливают квоту для приема на работу несовершеннолетних граждан. Квотирование рабочих мест для несовершеннолет-

них является одним из средств обеспечения их трудоустройства.

Под квотой понимается минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории.

Размер квоты в ряде субъектов устанавливается в определенном количестве рабочих мест или в процентном отношении к среднесписочной численности работников. Распределение квоты среди организаций-работодателей производится нормативными актами на уровне субъектов РФ или администраций городов.

Трудоустройство лиц моложе 18 лет в счет квоты производится работодателем по направлению органов службы занятости. Работодатель в соответствии с установленной квотой создает или выделяет определенное количество рабочих мест, предусматривая в случае необходимости специальное оборудование.

Введение квоты для несовершеннолетних означает, что работодатель не вправе принять на это рабочее место взрослого работника.

Если к работодателю одновременно обращаются несовершеннолетний с направлением от органа службы занятости и несовершеннолетний без такого направления, то работодатель вправе заключить трудовой договор с любым из них.

В случае отказа в приеме на работу несовершеннолетнего, направленного органом службы занятости, работодатель делает в направлении отметку о дне явки и причине отказа и возвращает направление. Отказ в приеме на работу несовершеннолетнего можно обжаловать в суд.

В соответствии со сложившейся судебной практикой суд, признав отказ незаконным, выносит решение, обязывающее

работодателя заключить с работником трудовой договор. Такой договор должен быть заключен со дня обращения к работодателю по поводу приема на работу. Если в результате отказа в заключении трудового договора работник имел вынужденный прогул, его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплаты времени вынужденного прогула незаконно уволенного работника.

Граждане, достигшие возраста 16 лет, на основании ст. 3 Закона о занятости могут быть признаны безработными. В целях обеспечения трудоустройства граждан, впервые ищущих работу, не имеющих профессии, специальности, служба занятости наравне с подходящей работой вправе предложить профессиональную подготовку. При этом гражданину не может быть дважды предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности).

В приоритетном порядке право пройти профессиональную подготовку среди безработных граждан предоставлено выпускникам общеобразовательных учреждений, а также гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим) и при этом не имеющим профессии (специальности).

Для граждан, впервые ищущих работу, каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом общий период выплаты пособия по безработице для этой категории граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев. Размер пособия по безработице составляет в первом (шестимесячном) периоде выплаты 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ; во втором (шестимесячном) периоде выплаты – в размере 20 % величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ (ст. 31, 34 Закона о занятости).

Работодатель вправе при приеме на работу устанавливать испытательный срок работнику. Однако, если работник

не достиг возраста 18 лет, испытание устанавливать нельзя. Если работодатель уволит работника, не достигшего возраста 18 лет, по причине неудовлетворительного испытания, суд восстановит такого работника на прежнюю работу, поскольку в данном случае работодателем будет допущено нарушение установленных ограничений.

Запрет на применение труда несовершеннолетних

Запрещается применение труда подростков:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- на подземных работах;
- на работах, выполнение которых может причинить вред 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).

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 163.

Так, подросткам запрещено выполнять:

- горные работы;
- работы при строительстве метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений;
- геолого-разведочные и топографо-геодезические работы;
- работы в цветной металлургии;
- работы при производстве и передаче электро- и теплоэнергии;
- работы по бурению скважин, добыче нефти и газа;
- переработку нефти, нефтепродуктов, газа, сланцев и угля;
- некоторые виды работ на нефтехимических, химических, микробиологических производствах;

- работы при производстве медикаментов, витаминов, медицинских, бактериальных и биологических препаратов и материалов;
- работы при производстве керамических, фарфоровых, фаянсовых и стеклянных изделий;
- строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы.

Запрет применения труда лиц моложе 18 лет на вредных и опасных работах не является абсолютным. Законодатель в примечании к Перечню оговаривает несколько исключений, допускающих работу подростков в случаях: а) прохождения производственной практики (производственного обучения); б) обучения в образовательных учреждениях подростков, достигших 16-летнего возраста; в) профессиональной подготовки учащихся не моложе 17 лет на производстве по работам и профессиям, включенным в Перечень, при условии достижения ими к моменту окончания обучения 18-летнего возраста.

ТК РФ также запрещает принимать несовершеннолетних: на работу, выполняемую вахтовым методом; на работы, требующие заключения договора о полной материальной ответственности. Кроме этого, лицам, не достигшим восемнадцати лет, при приеме на работу не устанавливается испытательный срок, запрещено не только привлекать несовершеннолетних для выполнения ночных, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, но и направлять их в служебные командировки и привлекать к работе в нерабочие и праздничные дни. Эти ограничения установлены в императивной форме для всех работодателей (юридических и физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также независимо от отраслей экономики, в связи с чем они не могут быть отменены по соглашению сторон.

Критерии допустимости труда лиц, не достигших 18-летнего возраста, и критерии выделения профессий и

видов работ, предназначенных для преимущественного применения труда подростков в свободное от учебы время, были определены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 4 апреля 1997 года № 5 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков».

Каждый работодатель в отношении юных работников должен соблюдать санитарные нормы. Документ устанавливает необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности условий труда подростков в возрасте от 14 до 18 лет и условия прохождения производственного обучения (производственной практики) учащимися учебных заведений общего и профессионального образования. При этом требования Санитарных правил являются обязательными для всех юридических и физических лиц, использующих труд подростков и организующих их обучение независимо от вида экономической деятельности, ведомственной принадлежности, организационно-правовых форм и форм собственности (п. 1.3).

Перечислив основные положений Санитарных правил, следует отметить, что некоторые из них аналогичны положениям Трудового кодекса. Так, в соответствии с п. 2.6 Санитарных правил при привлечении работников к сменной работе продолжительность непрерывного времени, свободного от работы, не должна быть менее 12 часов.

Документы, необходимые для заключения трудового договора

Расскажем о документах, которые необходимо получить от юного работника для заключения трудового договора:

- 1) согласие одного из родителей в письменной форме;
- 2) документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства (по месту жительства несовершеннолетнего), – для учащихся в возрасте до 16 лет;

3) документ об основном общем образовании (аттестат) либо документ об оставлении общеобразовательного учреждения (приказ об отчислении);

4) справка о прохождении предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования);

5) справка из учебного учреждения, подтверждающая расписание учебных занятий несовершеннолетнего учащегося в возрасте до 16 лет (запрашивается, чтобы исключить нарушение учебного процесса и соблюсти требования законодательства о выполнении работы учащимися только в свободное от учебы время).

Кроме указанных документов, при приеме на работу несовершеннолетний должен предъявить документы в соответствии с ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Не забудьте до подписания трудового договора ознакомить подростка с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, касающимися его работы. После оформления и подписания трудового договора необходимо издать приказ о приеме на работу и ознакомить с ним несовершеннолетнего под роспись.

Медицинские осмотры

В целях охраны здоровья лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только при наличии предварительного (до приема на работу) медицинского осмотра, а в дальнейшем до достижения восемнадцатилетия подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру.

Установление обязательности ежегодного медицинского осмотра означает его проведение по истечении рабочего года со дня приема на работу.

Медицинские осмотры должны осуществляться за счет средств работодателя. Работодатель обязан сохранять за работником средний заработок по месту работы на время медицинского обследования.

Кроме основных документов, которые работодатель вправе требовать от несовершеннолетнего работника при приеме на работу, тот должен иметь документ, подтверждающий прохождение предварительного медицинского обязательного осмотра. Непрохождение несовершеннолетним обязательного предварительного медицинского осмотра при приеме на работу служит основанием для обоснованного отказа в заключении с ним трудового договора.

Работодатель обязан принять меры, чтобы работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр (а также в случае медицинских противопоказаний), не были допущены к выполнению своих трудовых обязанностей.

Непрохождение работником ежегодного медицинского осмотра при отсутствии уважительных причин является основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Если при проведении ежегодного медицинского осмотра будет установлено, что выполняемая работа отрицательно влияет на здоровье несовершеннолетнего, то работодатель на основании медицинского заключения должен принять меры к переводу работника на более легкую работу. Отказ

работника от перевода является основанием для прекращения с ним трудового договора.

Заключение трудового договора

ТК РФ предусматривает особый порядок заключения трудовых договоров с лицами, достигшими четырнадцати-либо пятнадцатилетнего возраста, а также с лицами моложе четырнадцати лет.

В нашей стране в качестве такой общей границы установлен 16-летний возраст, позволяющий гражданину вступать в трудовые отношения. Вместе с тем законодатель допускает в ряде случаев возможность вступления в трудовые отношения либо в более раннем возрасте, снижая тем самым общую возрастную границу допуска лица к работе, либо в более позднем возрасте, повышая данную возрастную границу, например, путем установления запрета применения на ряде работ труда лиц, не достигших 18 лет.

Один из примеров снижения возрастной границы допуска к работе – предоставляющая возможность лицам в возрасте 15 лет вступить в трудовые отношения в случае получения основного общего образования, либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления общеобразовательного учреждения. При этом трудовой договор может быть заключен только для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью этой категории граждан.

Трудовой договор может быть заключен также с подростком, достигшим возраста 14 лет. Однако в этом случае необходимо соблюсти следующие дополнительные условия:

- а) подросток, достигший 14 лет, должен быть учащимся;
- б) его предполагаемая работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;
- в) обусловленную трудовым договором работу необходимо выполнять в свободное от учебы время, и она не должна нарушать процесс обучения;

г) на заключение трудового договора с подростком, достигшим возраста 14 лет, следует получить согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.

Несомненной и, кстати, весьма своеобразной новеллой правового регулирования труда в нашей стране стала возможность вступления несовершеннолетних, не достигших 14-летнего возраста, в трудовые отношения с организациями кинематографии, театрами, театральными и концертными организациями и цирками в том случае, когда предполагается, что соответствующие несовершеннолетние будут принимать участие в создании и/или исполнении (экспонировании) произведений без ущерба для их здоровья и нравственного развития.

При заключении трудового договора необходимо получить согласие законных представителей в отношении труда 14-летнего лица. ТК РФ требует согласия только одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.

Трудовой договор от имени работника, не достигшего возраста 14 лет, подписывается его родителем (опекуном).

Заявление о согласии на заключение трудового договора может быть составлено по следующему образцу:

Генеральному директору ООО «Ромашка»
В. И. Петрову
от Новиковой И. Б.
15.05.1971 г. р., проживающей по адресу:
г. Москва, ул. Ильича, д. 6, кв. 243,
зарегистрированной по тому же адресу,
паспорт серии 4503 № 203981, выдан
17.03.2003 ОВД «Люблино»,
матери А. П. Новикова, 11.11.1991 г. р.

ЗАЯВЛЕНИЕ

о согласии на заключение трудового договора

Я, Новикова Ирина Борисовна, в соответствии с частью третьей статьи 63 Трудового кодекса РФ даю согласие на заключение трудового договора с моим сыном – Новиковым Алексеем

Петровичем, 11.02.1991 г. р., учащимся 9-го класса, для выполнения в ООО «Ромашка» в свободное от учебы время обязанностей рассыльного по доставке документов.

Подпись

И. Б. Новикова
18.04.2011.

Заявление на имя руководителя органа опеки и попечительства может быть составлено по следующей форме:

*Наименование должности руководителя
органа опеки и попечительства*

от _____
фамилия, инициалы

дата рождения, место жительства

регистрация

паспортные данные

отношение к ребенку

Заявление

Я, _____
фамилия, имя, отчество

в соответствии с ч. 3 ст. 63 Трудового кодекса РФ
прошу разрешить _____

наименование организации

заклучить трудовой договор с моим (-ей) _____,
сыном, дочерью

фамилия, имя, отчество

учащимся _____ класса, _____
дата рождения

для выполнения в _____
наименование организации

в свободное от учебы время обязанностей
_____ *трудовая функция с указанием должности или профессии*

Также я заявляю, что со своей стороны я даю согласие на заключение указанного трудового договора, что выражено в заявлении на имя руководителя.

_____ *наименование организации*

_____ *подпись,*

_____ *расшифровка подписи*

«__» _____ 20 __ г.

Просьба также может быть сформулирована следующим образом:

Я, _____
фамилия, имя, отчество

в соответствии с ч. 3 ст. 63 Трудового кодекса РФ прошу _____ дать
наименование органа опеки и попечительства

согласие (разрешение) на заключение трудового договора между _____
наименование организации

и моим(-ей) _____,
сыном, дочерью

_____ ,
фамилия, имя, отчество

_____ ,
дата рождения

учащимся _____ класса,

для выполнения _____

наименование организации

в свободное от учебы время работы на условиях согласно прилагаемому проекту трудового договора.

Обязание органа опеки и попечительства указывать в разрешении условия использования труда малолетнего ребенка означает, что орган опеки и попечительства вправе потребовать от будущего работодателя все необходимые ему документы и после консультаций с учреждениями здравоохранения определить для малолетнего работника максимально допустимую продолжительность ежедневной работы и иные условия труда, которые должен обеспечить работодатель. При невыполнении последним этих условий орган опеки и попечительства вправе обратиться в государственную инспекцию труда для решения вопроса о прекращении трудовых отношений с малолетним работником и совместного принятия мер по привлечению представителей работодателя к административной ответственности.

Одним из неперемennых условий привлечения несовершеннолетних к общественно полезному труду является предоставление такой работы, которая бы не оказывала негативного воздействия на их здоровье, нравственное и умственное развитие.

Выпускники образовательных учреждений начального и среднего специального образования, получившие профессиональное образование по профессиям, включенным в Перечень, но не достигшие 18-летнего возраста, могут быть допущены к работе по данным профессиям на аттестованных рабочих местах при условии строгого соблюдения на этих работах действующих санитарных норм, а также правил по

охране труда. Тем самым российское трудовое право фактически допускает возможность достаточно раннего, начиная с 16-тилетнего возраста, контакта подростков с вредными условиями труда.

Однако на практике возможны ситуации, когда работодатель, вопреки названному запрету, все-таки заключил трудовой договор с таким работником на выполнение противопоказанных работ или не получил согласие на заключение трудового договора с четырнадцатилетним. Какие правовые последствия влечет за собой незаконное трудоустройство лиц моложе восемнадцати лет на работу, либо принятие на работу четырнадцатилетнего лица без получения согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства? В этом случае мы видим, что такой трудовой договор заключен при наличии пороков в его субъектном составе, что, следуя общецивилистическим условиям недействительности сделок, не дает возможности для реализации такого договора.

Действующее российское трудовое законодательство не признает возможности применения цивилистического института недействительности сделки к трудовому договору (поскольку признание трудового договора недействительным не будет учитывать интересов «слабой стороны» – работника, в данном случае – малолетнего работника), что дает основания для поиска иных способов решения обозначенной проблемы.

Дополнительные условия при заключении трудового договора с несовершеннолетними

Условие об испытании. Наличие в трудовом договоре с несовершеннолетним работником условия об испытании свидетельствует о том, что работодатель нарушил трудовое законодательство, а именно проигнорировал запрет, установленный ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса РФ: для лиц, не достигших возраста 18 лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

За данное нарушение работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

Условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной). Данное условие в трудовых договорах с несовершеннолетними работниками можно встретить крайне редко. Объясняется это правовым статусом граждан, не достигших возраста 18 лет.

Необходимо отметить, что на практике несовершеннолетние лица, особенно не достигшие 16 лет, крайне редко принимаются на работу, предполагающую доступ к государственной тайне, что вполне объяснимо – руководители организаций не желают принимать на себя дополнительную ответственность. Кроме того, если лицо, достигшее 16-тилетнего возраста, можно привлечь к юридической ответственности – административной за разглашение информации с ограниченным доступом (ст. 13.14 Кодекса РФ об административных правонарушениях) или уголовной за незаконное разглашение сведений, составляющих коммерческую, налоговую или банковскую тайну (ст. 183 Уголовного кодекса РФ), то 15-тилетнего подростка нет. Не опасаясь привлечения к административной или уголовной ответственности ввиду недостижения 16-тилетнего возраста, подросток может отнестись к принятым на себя обязательствам более легкомысленно, чем лицо, знающее, что в случае разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну, к нему будет применено административное или уголовное наказание.

Оформляя допуск к государственной тайне принимаемым на работу 16-летним подросткам, рекомендуем дополнительно ознакомить их со статьями Кодекса РФ об административных правонарушениях и Уголовного кодекса РФ, предусматривающими ответственность за разглашение охраняемой законом тайны, а также довести до их сведения тот факт, что в силу закона они считаются достигшими возраста,

с которого наступает ответственность за эти нарушения или преступления.

Рабочее время

При анализе юридической природы рабочего времени подростков отмечается, что она характеризуется следующими особенностями:

а) мера труда подростков является сокращенной, причем это обусловлено не спецификой производства и характером труда, а биологическими и социальными факторами;

б) сокращение рабочего времени несовершеннолетних обеспечивается специальными юридическими гарантиями;

в) право подростков на сокращенное рабочее время и длительность последнего не зависят от отрасли производства, территориального расположения организации и тому подобных факторов.

Действующее трудовое законодательство устанавливает для подростков сокращенный рабочий день:

– для работников в возрасте до 16 лет продолжительность рабочего времени должна быть не более 24 часов в неделю;

– для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Применительно к учащимся в возрасте до 18 лет, для которых работа является дополнительной занятостью и которые работают в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени не должна превышать половины норм, приведенных выше.

Установление недельной продолжительности рабочего времени в отношении работников моложе 18 лет дополнено закрепленной в ТК РФ гарантией, которая определяет максимальную продолжительность ежедневной работы (смены). В частности, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

– для работников от 15 до 16 лет – 5 часов;

- 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.

При такой схеме отражения специфики трудовых отношений между работодателем и несовершеннолетним работником переход к общеустановленным правилам должен произойти автоматически.

Однако во избежание споров с работниками в будущем рекомендуем сотрудникам кадровых служб при формулировании условий об особенностях режима и отдыха несовершеннолетних:

а) подчеркивать, что установленная в трудовом договоре продолжительность рабочего времени является сокращенной. При отсутствии таких пояснений работник при возникновении конфликта может ссылаться на то, что при заключении трудового договора в действительности с ним была достигнута договоренность о работе на условиях неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ) и переход к полной продолжительности рабочего времени не может состояться автоматически, тем более без его письменного согласия, требуемого в связи с изменением существенных условий трудового договора;

б) давать ссылки на соответствующие статьи Трудового кодекса РФ для исключения споров о виде трудового договора.

Следует вспомнить малолетних работников, для которых установлено, что допустимо максимальная продолжительность ежедневной работы должна указываться в разрешении органа опеки и попечительства. Буквальное толкование данного положения позволяет сделать вывод о том, что орган опеки и попечительства в каждом конкретном случае будет устанавливать продолжительность рабочего времени для таких работников, но напрашивается вопрос о том, каким

нормативным актом будет руководствоваться орган опеки и попечительства при принятии такого решения. В связи с этим представляется, что для этой категории работников на законодательном уровне также должна быть установлена максимальная продолжительность рабочего времени, и при этом должно быть учтено положение п. 2 ст. 19 Закона «Об образовании», согласно которому обучение детей в образовательных учреждениях, реализующих программы начального общего образования, начинается с достижения ими возраста 6,5 лет, т. е. с этого возраста они являются обучающимися.

При сокращенном рабочем дне работники, не достигшие возраста 18 лет, наравне с совершеннолетними имеют право в полной мере пользоваться преимуществами неполного рабочего дня, который, как правило, устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Вместе с тем в отдельных случаях, указанных в законе, работодатель обязан по просьбе работников устанавливать для них неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Представляется, что в этот перечень целесообразно включить и лиц, не достигших 18 лет.

Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, перечисленных выше и установленных для лиц, не достигших возраста 18 лет.

Время отдыха

Одной из важнейших гарантий в области регулирования времени отдыха является законодательное закрепление права на ежегодные оплачиваемые отпуска, реализация которого несовершеннолетними работниками имеет свои особенности. По общему правилу продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска равна 28 календарным дням, а для работников моложе 18 лет – 31 календарному дню.

ТК РФ отпуск предоставляется несовершеннолетним в удобное для этих работников время, что, на наш взгляд, повышает уровень гарантий реализации права использования отпуска в удобное для них время.

Кроме того, надо помнить, что отпуск должен предоставляться ежегодно, т. е. его нельзя переносить на следующий год. По заявлению работников моложе 18 лет ежегодный отпуск за первый рабочий год им предоставляется до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

Юные работники не могут быть отозваны из ежегодного отпуска, и денежная компенсация отпуска несовершеннолетним работникам не допускается, кроме случая прекращения трудового договора. Если несовершеннолетний реализует свое право на получение ежегодного отпуска по достижении 18-летнего возраста, то его продолжительность должна определяться пропорционально отработанному времени до и после совершеннолетия.

На работах, где установлены дополнительные отпуска и разрешен в установленном порядке труд подростков, они также имеют право на такие отпуска. При этом запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетним работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до восемнадцати лет.

Нормы труда и оплата

Важную роль в правовом регулировании труда молодежи имеет нормирование труда молодежи, так как интенсивность труда в пределах определенного рабочего времени может быть измерена с помощью норм труда. Норма труда имеет ряд характерных для нее черт как с экономической, так и с правовой точки зрения. Поэтому только тесная взаимосвязь технико-экономического и правового обоснования,

разработки, установления, внедрения и пересмотра норм труда может дать эффективный результат в повышении производительности труда и творческом отношении к выполняемой работе.

В целях обеспечения нормального развития несовершеннолетних в действующем трудовом законодательстве особенностями регламентации их труда закреплен также специальный порядок организации трудовой деятельности несовершеннолетних, которая связана с переноской и передвижением тяжестей. Характерной особенностью норм о переноске и передвижении тяжестей подростками является то, что в них в наибольшей степени проявляется принцип дифференциации трудового права, причем не только в возрастном, но и в половом аспектах, так как эти нормы определяют различные пределы допустимой массы груза для юношей и девушек применительно к их различным возрастным группам.

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 года № 7 (БНА РФ. 1999. № 29). Они учитывают характер работы, показатели тяжести труда, предельно допустимую массу груза для юношей и девушек.

При подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза составляет для юношей и девушек в возрасте 14–15 лет соответственно 3 и 2 кг, а в возрасте 16–17 лет – 4 и 3 кг.

Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены допускается при следующей предельно допустимой массе груза: при постоянном осуществлении работ (более 2 раз в час) для юношей и девушек 14 лет – соответственно 6 и 3 кг, 15 лет – 7 и 4 кг, 16 лет – 11 и 5 кг, 17 лет – 13 и 6 кг; при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)

для юношей и девушек 14 лет – соответственно 12 и 4 кг, 15 лет – 15 и 5 кг, 16 лет – 20 и 7 кг, 17 лет – 24 и 8 кг.

Суммарная масса груза, перемещаемого в течение рабочей смены, не может быть более: при подъеме с рабочей поверхности для юношей и девушек 14 лет – соответственно 400 и 180 кг, 15 лет – 500 и 200 кг, 16 лет – 1000 и 400 кг, 17 лет – 1500 и 500 кг; при подъеме с пола для юношей и девушек 14 лет – соответственно 200 и 90 кг; 15 лет – 250 и 100 кг; 16 лет – 500 и 200 кг; 17 лет – 700 и 250 кг.

Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать: для юношей 14 лет – 12 кг, 15 лет – 15 кг, 16 лет – 20 кг, 17 лет – 24 кг; для девушек 14 лет – 4 кг, 15 лет – 5 кг, 16 лет – 7 кг, 17 лет – 8 кг.

При этом необходимо учитывать следующее:

1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

Как показывает практика, требования норм нагрузок работодатели в основном соблюдают. И при проведении проверок инспекторы труда не выявляют нарушений. Но это еще не говорит о том, что права работников моложе 18 лет в этой области полностью соблюдаются. Очень часто в трудовых договорах (если они, конечно, оформлены) не содержатся условия, связанные с переноской и поднятием тяжестей, например, если ребенок работает продавцом. К тому же сам несовершеннолетний работник не будет заявлять о нарушениях. Большинство таких работников не знают своих прав или не знают, куда обратиться за помощью.

Заработная плата работникам в возрасте до 18 лет при повременной оплате труда выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, а допущенным к сдельным работам – по установленным сдельным расценкам (например, при окладе 6000 руб., установленном для продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю, заработная плата подростка, принятого на 35 часов в неделю, будет составлять 5250 руб. (6000 руб. / 40 ч x 35 ч)). Ученикам и студентам в возрасте до 18 лет, работающим в свободное от учебы время, оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Во всех случаях работодатель вправе за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы или тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы. Доплаты к заработной плате несовершеннолетнего работника, если они имеют место, закрепляются в трудовом договоре, заключаемом с работником. Они могут быть также установлены коллективными договорами и соглашениями.

Заметим, что согласно п. 7 ст. 255 НК РФ, при расчете налога на прибыль доплата несовершеннолетним за сокращенное рабочее время относится к расходам на оплату труда.

Ответственность несовершеннолетних

Рассматривая систему правовых гарантий в сфере регулирования труда молодежи, нельзя не обратиться к нормам, регламентирующим ответственность работников моложе 18 лет. По общему правилу лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, могут привлекаться к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности, а также к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. Указанные нормы относят-

ся и к несовершеннолетним работникам, хотя в некоторых случаях основания привлечения их к ответственности за неисполнение трудовых обязанностей имеют свои особенности, например, при привлечении к материальной ответственности.

Так, за прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, работник моложе 18 лет несет материальную ответственность только в пределах своего среднемесячного заработка. Полная материальная ответственность по общему правилу не применяется к работникам, не достигшим 18 лет.

Исключения составляют случаи, когда ущерб причинен несовершеннолетним:

- 1) умышленно;
- 2) в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 3) в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Рассмотренные нормы также входят в систему правовых гарантий, обеспечивающих специальную регламентацию труда молодежи.

Как свидетельствуют итоги соответствующих проверок, наиболее распространенными видами нарушений трудовых прав подростков на большинстве предприятий края являются срывы режима труда и отдыха, несоблюдение порядка приема и увольнения молодежи, отсутствие должного обеспечения безопасных условий труда и охраны труда. На наш взгляд, данные факты подтверждают необходимость исключения для российского работодателя любой возможности использования труда лиц моложе 18 лет на работах.

Осуществляя прием на работу, работодатель должен руководствоваться Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, и Перечнем работ, при выполнении которых может вво-

даться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, и учитывать, что письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности и коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими 18-летнего возраста.

Если в организации есть вакантные должности или возникла необходимость выполнить работы, предусмотренные названным Перечнем (например, вакантна должность экспедитора по перевозке грузов или необходимо выполнить работу по обслуживанию торговых автоматов), то работодатель вправе отказать несовершеннолетнему в приеме на работу, поскольку не может заключить договор о полной материальной ответственности с таким лицом в целях защиты имущественных интересов организации.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками

Охраняя трудовые права всех граждан, государство закрепляет общие для всех работников основания расторжения трудового договора, а в других статьях фиксирует порядок расторжения договора применительно к каждому основанию, что является важной юридической гарантией свободы труда работника. При этом законодатель, учитывая возрастные особенности и социальное положение молодежи, устанавливает наряду с общими правилами дополнительные гарантии от необоснованного расторжения трудового договора для лиц, не достигших 18 лет.

При расторжении трудового договора с несовершеннолетним работником по его инициативе (по собственному желанию – ст. 80 ТК РФ) применяется общеустановленный порядок. Что же касается расторжения трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя, то здесь трудовое законодательство несколько снизило уровень гарантий прав несовершеннолетних.

Расторжение трудового договора с работниками, не достигшими 18-летнего возраста, по мотиву несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, является недопустимым, если будет установлено, что работник не мог овладеть техникой производства из-за отсутствия достаточного опыта и навыков в труде либо был не в состоянии справиться с порученной работой в связи с непродолжительностью своего трудового стажа. Кроме того, необходимо помнить, что при увольнении работника, являющегося членом профсоюза, проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направляются в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации для получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Работникам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, 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 их трудоустройством в данной или другой организации.

Следует выделять группу оснований расторжения трудового договора, обусловленных инициативой третьих лиц. При этом в качестве третьих лиц выступают уполномоченные субъекты, которые не являются стороной в трудовом договоре, но их действия признаны законом в качестве правопрекращающих юридических фактов для трудовых правоотношений. Применительно к несовершеннолетним, кроме оснований, закрепленных в ТК РФ, заслуживает внимания также п. 9 Положения о порядке и условиях добровольного труда обучающихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время, в котором предусмотрены дополнительные возможности для расторжения

трудового договора с несовершеннолетними, работающими в свободное от учебы время:

а) на основании письменного заявления родителей или лиц, их заменяющих;

б) на основании медицинского заключения о состоянии здоровья;

в) по инициативе образовательного учреждения в случае ухудшения посещаемости занятий учащимся.

Следует заметить, что данное Положение может применяться в части, не противоречащей ТК РФ, поэтому на основании медицинского заключения работодатель обязан перевести работника, в том числе и несовершеннолетнего, на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. В таком случае требуется получить письменное согласие работника. При этом, если работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но отказывается от перевода, работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить его от работы с сохранением места работы (должности); если же в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на срок более 4 месяцев или в постоянном переводе, но отказывается от перевода либо такая работа в организации отсутствует, то работодатель расторгает с ним трудовой договор.

По делам, возникающим из трудовых отношений, несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет вправе лично защищать в суде свои права. Суд вправе привлечь к участию в деле законных представителей несовершеннолетних. Права несовершеннолетних, не достигших возраста 14 лет, защищают в судебном процессе их законные представители, усыновители, опекуны, попечители или иные лица, которым это право предоставлено федеральным законом (ст. 37 ГПК РФ).

При увольнении работника моложе 18 лет по сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) суды проверяют, проводилось ли в действительности

сокращение штата, чем руководствовался работодатель при увольнении данного работника, не явилось ли увольнение средством избавиться от работника, которому он обязан создавать соответствующие условия труда и предоставлять льготы, обусловленные возрастом или совмещением работы с обучением.

При рассмотрении дел по искам молодых работников, уволенных за нарушение трудовой дисциплины, суд выясняет причину, вызвавшую проступок, обстоятельства, при которых он был совершен, условия труда и быта уволенного, тяжесть проступка и предшествующее поведение работника.

Во всех случаях подачи несовершеннолетним заявления о расторжении трудового договора по его инициативе работодатель обязан сообщить об этом в комиссию по делам несовершеннолетних, чтобы она могла разобраться в действительных причинах и принять меры к оставлению несовершеннолетнего работника на прежней работе либо трудоустройству в другую организацию.

Серия «ЮРИСТЫ ДЕТЯМ»

В серии:

- 1. История развития законодательства о правах ребенка (Бондаренко О. А.)*
- 2. Международные документы о правах ребенка (Бондаренко О. А.)*
- 3. Конституционные права ребенка в Российской Федерации (Бондаренко О. А.)*
- 4. Дети и административное право (Юсупов В. А.)*
- 5. Возмещение вреда, причиненного здоровью ребенка (Дерюгина Т. В.)*
- 6. Имущественные права ребенка в Российской Федерации (Дерюгина Т. В.)*
- 7. Права ребенка в семье (Гончарова А. В.)*
- 8. Защита прав ребенка по гражданскому законодательству (Гончарова А. В.)*
- 9. Защита прав ребенка по уголовному законодательству (Квициния Н. В.)*
- 10. Обязанности и ответственность несовершеннолетних в Российской Федерации (Малова О. И.)*
- 11. Трудовые права ребенка в Российской Федерации (Белова О. А.)*
- 12. Жилищные права несовершеннолетних детей. Определение места жительства несовершеннолетнего ребенка (Зайцева Н. В.)*
- 13. Социальные права ребенка в Российской Федерации (Осадченко Э. О.)*

Авторский коллектив:

Юсупов В. А. – доктор юрид. наук, профессор, ректор НОУ ВПО «ВИЭСП»

Белова О. А. – канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин НОУ ВПО «ВИЭСП»

Бондаренко О. А. – старший преподаватель кафедры государственно-правовых дисциплин НОУ ВПО «ВИЭСП»

Гончарова А. В. – канд. юрид. наук, доцент, зав. кафедрой гражданско-правовых дисциплин НОУ ВПО «ВИЭСП»

Дерюгина Т. В. – канд. юрид. наук, доцент, декан юридического факультета НОУ ВПО «ВИЭСП»

Зайцева Н. В. – канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин НОУ ВПО «ВИЭСП»

Квициния Н. В. – канд. юрид. наук, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин НОУ ВПО «ВИЭСП»

Малова О. И. – старший преподаватель кафедры уголовно-правовых дисциплин НОУ ВПО «ВИЭСП»

Осадченко Э. О. – канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин НОУ ВПО «ВИЭСП»

Серия «ЮРИСТЫ ДЕТЯМ»

ББК 67.400.32.1

Б43

Б43 Белова, О. А. Трудовые права ребенка в Российской Федерации: научно-практическое пособие / О. А. Белова. – Волгоград: Изд-во Волгоградского института экономики, социологии и права, 2011. – 32 с. – (Юристы детям).

ISBN 978-5-89713-118-1

© Белова О. А., 2011

© Волгоградское региональное отделение Общероссийской общественной организации «Ассоциация юристов России», 2011

© НОУ ВПО «Волгоградский институт экономики, социологии и права», 2011

Директор издательства М. Каррыев

Редактор М. Каррыев

Технический редактор Е. Кадырова

Обложка Н. Борзиловой

Рисунок Станислава Кочергина

Подписано в печать 22.04.2011 г. Формат 60x90 1/16

Гарнитура Cambria. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 1,86. Тираж 2000 экз. Заказ ____

Издательство Волгоградского института экономики, социологии и права
400011 г. Волгоград, пр. Университетский, 64

Отпечатано с оригинал-макета

в ООО «ИПК Радуга»

400062 г. Волгоград, ул. Электроресовская, 15