

ЗАПРЕТ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Забываясь о нравственном здоровье несовершеннолетних, российский законодатель установил запрет на использование труда лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию и здоровью.

Работы, к которым запрещается привлекать лиц, не достигших 18 лет, указаны в статье (далее - ст.) 265 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). К ним относятся:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда;
- подземные работы;
- работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (работа в ночных кабаре и клубах, производство спиртных напитков, табачных изделий, наркотических и иных токсических препаратов, материалов эротического содержания, перевозка данных товаров и торговля ими).

Перечень тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц, моложе восемнадцати лет, утверждён постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Несовершеннолетних работников запрещается:

- привлекать к работе по совместительству (ст. 282 ТК РФ);
- направлять в служебные командировки (ст. 268 ТК РФ);
- привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ);
- привлекать к работе вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
- привлекать к работе в религиозных организациях (ст. 342 ТК РФ).

ПРИЁМ НА РАБОТУ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими **возраста 16 лет** (ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе принять на работу лиц моложе 16 лет для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, если они:

- достигли возраста 15 лет и получают основное общее образование. В этом случае работа должна выполняться в свободное от учёбы время без ущерба для освоения образовательной программы (ст. 63 ТК РФ, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»);
- достигли возраста 15 лет и к моменту заключения трудового договора получили основное общее образование или досрочно прекратили обучение (63 ТК РФ, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1);
- достигли возраста 14 лет и получают общее образование. В этом случае работа должна выполняться в свободное от учёбы время без ущерба для освоения образовательной программы;
- не достигли возраста 14 лет - для работы в организациях

кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, физкультурно - спортивных и других организациях (ст. 63, 348.1, 348.8 ТК РФ). Организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки могут принимать на работу несовершеннолетних только для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (ст. 63 ТК РФ). Спортсмены в возрасте до 14 лет могут привлекаться только к подготовке к соревнованиям по определенным видам спорта и участию в таких соревнованиях (ст. 348.1, ст. 348.8 ТК РФ, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Работодатель вправе заключить трудовой договор с указанными лицами при условии, что работа выполняется без ущерба их здоровью и нравственному развитию.

Обязательными условием для заключения такого договора являются письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. В отношении спортсменов данное разрешение выдается только на основании результатов предварительного медицинского осмотра.

МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет независимо от их трудовой функции является прохождение ими предварительного медицинского осмотра (статьи 69, 266 ТК РФ, п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Порядок прохождения таких осмотров предусмотрен Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвёртой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Работодатель обязан выдать несовершеннолетнему направление на предварительный медицинский осмотр в медицинскую организацию, с которой у работодателя заключён договор.

В дальнейшем несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру до достижения ими возраста 18 лет (ст. 266 ТК РФ). Медицинские осмотры осуществляются за счёт средств работодателя.

Приём на работу несовершеннолетних без прохождения предварительного медосмотра является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности (ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ).

ОГРАНИЧЕНИЯ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Трудовым кодексом РФ предусмотрены ограничения, которые необходимо учитывать при использовании труда несовершеннолетних.

По общему правилу переноска и передвижение несовершеннолетними

работниками тяжестей допускается только в пределах установленных норм.

Нормы предельно-допустимых нагрузок для лиц, моложе восемнадцати лет при подъёме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъёме и перемещении тяжестей вручную».



Исключением являются случаи участия несовершеннолетних в спортивных мероприятиях, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 348.8 ТК РФ);

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращённое рабочее время (ст. 92 ТК РФ). Под сокращённым рабочим временем понимается уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной вследствие вредных и (или) опасных условий труда, иных особенностей трудовой деятельности, а также в связи с необходимостью специальной охраны труда отдельных категорий работников.

Продолжительность рабочего времени	До 16 лет	16-18 лет
Не более	24 часов в неделю	35 часов в неделю
Для несовершеннолетних работников, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в течение учебного года, не может превышать	12 часов в неделю	17,5 часов в неделю

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены)	от 14 до 15 лет	от 15 до 16 лет	от 16 до 18 лет
Не более	4 часов	5 часов	7 часов
Для несовершеннолетних работников, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в течение учебного года, не более	2,5 часов	2,5 часов	4 часов



ОТПУСК НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. Так, в отношении этих работников ТК

- РФ установлены запреты: - на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ);
- отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ);
- замену отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Если отпуск предоставляется работнику после достижения им 18 лет, продолжительность отпуска определяется пропорционально времени, отработанному до и после наступления совершеннолетия (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Правом на удлиненный отпуск и другими гарантиями, предусмотренными ТК РФ, несовершеннолетние работники пользуются до даты достижения 18 лет включительно. После этого к ним применяются общие положения ТК РФ.

ОПЛАТА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены ст. 271 ТК РФ и зависят от системы оплаты труда, принятой в организации.

При повременной оплате труда размер зарплаты таких работников зависит от продолжительности их работы. При этом работодатель за счёт собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ст. 271 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам, допущенным к сдельным работам, зарплата выплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель вправе устанавливать им за счёт собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Работникам в возрасте до 18 лет, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в свободное от учёбы время, оплата труда также производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель за счёт собственных средств может устанавливать таким работникам доплаты к заработной плате.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Согласно ст. 241 ТК РФ за причинённый работодателю ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

По общему правилу письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими 18 лет (ст. 244 ТК РФ, Постановление Пленума

Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1). Соответственно, несовершеннолетние работники не могут быть привлечены к полной материальной ответственности за причиненный ими ущерб. Исключение составляют случаи, предусмотренные ч. 3 ст. 242 ТК РФ, когда вред причинён:

- умышленно;
- в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет самостоятельно несут ответственность за причинённый вред на общих основаниях (ст. 1074 ГК РФ).. Если у несовершеннолетнего нет доходов или иного имущества, достаточных для возмещения вреда, тогда вред должен быть возмещён полностью или в недостающей части его родителями (усыновителями) или попечителем, если они не докажут, что вред возник не по их вине.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ РАБОТНИКАМИ

На работников в возрасте до 18 лет распространяются общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные ТК РФ. Например, несовершеннолетний работник может быть уволен по соглашению сторон, по собственному желанию, в порядке перевода к другому работодателю.

Кроме того, ст. 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет. В частности, если работодатель по своей инициативе решит расторгнуть трудовой договор с таким работником, то помимо соблюдения общего порядка увольнения ему необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Однако правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.



Обращаем внимание что в соответствии с п. 6 ст. 9 Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», если трудовые договоры в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата расторгаются с детьми-сиротами, то работодатели или их правопреемники обязаны обеспечить за свой счет необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством.