

Лекционный материал на тему:
«Особенности заключения трудового договора
с несовершеннолетними»

Работа позволяет подростку получить необходимые навыки, определенный опыт в той или иной сфере, реализовать творческий потенциал, а также поддержать финансовое благополучие семьи. Поэтому чрезвычайно важно способствовать вовлечению несовершеннолетних в трудовую сферу. Однако трудоустройство несовершеннолетнего имеет ряд особенностей, связанных со спецификой их физиологического и социального развития. Потребность в образовании, быстрая утомляемость, непереносимость чрезмерных нагрузок обуславливают необходимость дополнительных гарантий трудовых прав несовершеннолетних.

О том, какие ограничения установлены для работодателя при заключении трудового договора с несовершеннолетними и какие существуют гарантии трудовых прав лиц моложе 18 лет, рассмотрим ниже.

В статье 37 Конституции РФ закреплены основные права в сфере труда. Так, Конституция устанавливает, что труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Конституция запрещает принудительный труд. Установлено право каждого на труд в условиях безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Каждый имеет право на отдых. Работающему гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Труд несовершеннолетних в России органичен, но не запрещен. Вместе с тем, к детскому труду предъявляются особые требования.

По общему правилу лица, достигшие возраста 16 лет, могут вступать в трудовые отношения в качестве работников (ч. 3 ст. 20 ТК РФ). Вместе с тем допускается заключение трудового договора и с работниками более юного возраста.

Согласно части 2 статьи 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен с работником по достижении им возраста 15 лет, если несовершеннолетний:

- получил основное общее образование;
- продолжает осваивать программы основного общего образования по иной форме обучения, чем очная. Это может быть очно-заочная (вечерняя), заочная форма обучения или обучение в форме экстерната;

- оставил обучение в общеобразовательном учреждении. Несовершеннолетний может оставить обучение в двух случаях: самостоятельно по согласию родителей (законных представителей) и органа управления образованием; либо он исключен по решению органа управления образовательного учреждения за совершение противоправных действий, грубые и неоднократные нарушения устава образовательного учреждения (ст. 19 Закона РФ «Об образовании»). Подтверждением того, что подросток оставил образовательное учреждение, является справка, которую образовательные учреждения выдают лицам, не завершившим основное общее, среднее (полное) общее образование.

Заключение трудового договора с подростками, достигшими 15 лет, допускается для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью такого работника.

В соответствии с частью 3 статьи 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен и с подростком, достигшим возраста 14 лет. При этом необходимо соблюдение следующих условий:

- работник, достигший возраста 14 лет, является учащимся;
- работа, на которую трудоустраивается подросток, относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;
- выполнение работы должно производиться только в свободное от учебы время и не нарушать процесс учебы (желательно получить справку из учебного учреждения о расписании учебных занятий, что позволит избежать нарушения установленного порядка привлечения подростка к труду, установленного ТК РФ);

- на заключение трудового договора с таким работником получено согласие родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. Несмотря на то, что ТК РФ не устанавливает, в какой именно форме – устной или письменной – должно быть получено данное согласие, желательно получить письменное согласие, что поможет в будущем избежать споров о правомерности трудоустройства 14-летнего работника. Подобное согласие может быть оформлено в качестве письма или заявления о согласии на работу несовершеннолетнего, подписанное кем-то из родителей и руководителем (уполномоченным лицом) органа опеки и попечительства по месту жительства юного работника. Поскольку ТК РФ не определяет форму выражения родителями своего согласия на работу их ребенка, то согласие родителя (опекуна, попечителя) может быть изложено и непосредственно в трудовом договоре после подписей представителя работодателя и работника. На практике распространение получил именно такой вариант представления согласия законных представителей подростка. Следует отметить, что для

заключения трудового договора требуется согласие только одного из родителей, тогда как для заключения несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет гражданско-правового договора (например, договора подряда) требуется согласие обоих родителей (п. 1 ст. 26 ГК РФ). Основанием для дачи согласия органа опеки и попечительства на заключение трудового договора может быть как обращение самих родителей, так и работодателя.

Что касается лиц в возрасте до 14 лет, то с ними также может быть заключен трудовой договор в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). При этом:

- заключение трудового договора допускается только для их участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений причем лишь в вышеуказанных организациях (соответственно, использование детей в качестве младшего технического персонала и т.п. не допускается);

- работа не должна причинять ущерб их здоровью и нравственному развитию;

- на заключение трудового договора с таким работником получено согласие родителя (опекуна) и органа опеки и попечительства;

- трудовой договор подписывается родителем (опекуном);

- в разрешении органа опеки и попечительства должна быть указана максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (и другие условия, в которых может выполняться работа). Для подготовки разрешения на заключение трудового договора и определения условий, на которых может выполняться соответствующая работа, орган опеки и попечительства вправе запросить от работодателя необходимые документы.

Итак, помимо необходимого в ряде указанных случаев согласия родителей и органов опеки и попечительства, несовершеннолетний работник согласно статье 65 ТК РФ должен представить в кадровую службу - следующие документы:

- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В том случае, когда несовершеннолетний устраивается на работу впервые, оформление трудовой книжки и пенсионного свидетельства ложится на плечи работодателя.

С несовершеннолетним работником может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор (например, на время каникул). Целесообразнее заключать срочный трудовой договор, поскольку расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицом, не достигшим возраста 18 лет, допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ).

После заключения трудового договора работодатель должен оформить приказ о приеме на работу, ознакомить с ним несовершеннолетнего под роспись, провести инструктаж по охране труда, ознакомить подростка с правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами организации (а при необходимости оформить трудовую книжку и пенсионное свидетельство).

Лица, не достигшие возраста 18 лет, при заключении трудового договора подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию) (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ). В дальнейшем до достижения совершеннолетия такие работники подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (обследованию). Осмотры (обследования) проводятся за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ).

Цель медицинского осмотра – определить, соответствует ли состояние здоровья несовершеннолетнего кандидата работе, на которую он претендует. Таким образом, дополнительно к перечисленным выше документам, необходимым для заключения трудового договора, несовершеннолетним предоставляется справка о прохождении медицинского осмотра.

При приеме на работу несовершеннолетних работников испытательный срок не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

После принятия подростка на работу работодатель обязан уплачивать с его заработной платы налог на доходы физических лиц, единый социальный налог, взносы на обязательное пенсионное страхование, взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

Время работы несовершеннолетнего, в течение которого производилась уплата взносов на обязательное пенсионное страхование, засчитывается в страховой стаж для назначения пенсии по старости (ст. 10 Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

Учитывая особенности данной категории работников, действующее трудовое законодательство устанавливает повышенные требования к условиям труда несовершеннолетних.

Согласно части 1 статьи 265 ТК РФ запрещается привлечение несовершеннолетних к:

- работам с вредными и (или) опасными условиями труда, подземным работам;

- работам, 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).

Кроме того, запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ч. 2 ст. 265 ТК РФ).

Несовершеннолетних работников нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), и по совместительству (ст. 282 ТК РФ). Также несовершеннолетние не могут устроиться на работу в религиозную организацию (ст. 342 ТК РФ).

Помимо перечисленных ограничений, для несовершеннолетних - работников установлена сокращенная продолжительность:

1. рабочего времени. Напомним, что нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. В соответствии со статьей 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте до 16 лет, продолжающих учебу в образовательном учреждении и работающих в свободное от учебы время, – не более 12 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет, продолжающих учебу в образовательном учреждении и работающих в свободное от учебы время, – не более 17,5 часов в неделю.

2. ежедневной работы (смены). Для несовершеннолетних лиц продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии со статьей 94 ТК РФ не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часов;

- для указанной категории учащихся, совмещающих учебу с работой, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часов.

При приеме на работу несовершеннолетнего в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность его работы не может превышать 5 часов в день и 24 часов в неделю. Таким образом, при пятидневной рабочей неделе подросток может трудиться 4 дня по 5 часов и пятый день 4 часа либо все 5 дней по 4 часа 12 минут.

При приеме на работу несовершеннолетнего в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность его работы не может превышать 7 часов в день и 35 часов в неделю. Следовательно, при пятидневной рабочей неделе они могут выполнять свою трудовую функцию по 7 часов в день.

Однако если этот подросток совмещает работу с учебой, то он может работать не более 17,5 часов в неделю и не более 4 часов в день. Соответственно, при пятидневной рабочей неделе его рабочий день не должен быть более 3,5 часов.

Что касается подростков, относящихся к творческим работникам средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, или являющихся профессиональными спортсменами, продолжительность их ежедневной работы (смены) может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Трудовая деятельность несовершеннолетних также может осуществляться по гибкому графику. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Кроме того, подростки могут трудиться на условиях неполной рабочей недели (неполное рабочее время), устанавливаемой по соглашению между работником и работодателем (ст. 93 ТК РФ).

Как известно, право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. Однако для несовершеннолетних работников данное правило не действует. Им на основании заявления оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы. Обратите внимание на то, что формулировка данной нормы статьи 122 ТК РФ звучит не «может быть предоставлен», а более категорично – «должен быть предоставлен».

Несовершеннолетним ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время, продолжительность отпуска составляет 31 календарный день.

В отношении работников в возрасте до 18 лет не допускается:

- перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год (ст. 124 ТК РФ);

- отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ);

- замена отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Учитывая, что для несовершеннолетних установлена сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены), оплата труда производится пропорционально отработанному времени. При этом работодатель может (но не обязан) за счет собственных средств производить таким работникам доплаты до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

На работников в установленных случаях может возлагаться полная материальная ответственность, которая состоит в обязанности возместить работодателю весь ущерб в полном размере. Согласно статье 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за:

- умышленное причинение ущерба;

- ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

При этом ТК РФ запрещает заключение с несовершеннолетними договоров о полной материальной ответственности работников (ст. 244 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Исключение составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Отсутствие согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних может стать основанием как для восстановления несовершеннолетнего на работе с оплатой ему времени вынужденного прогула, так и для привлечения виновных должностных лиц к административной и материальной ответственности.

В ситуации, когда срок трудового договора истек, подростка необходимо уведомить об увольнении за три календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

В случае если с несовершеннолетним трудовой договор заключен на срок до 2 месяцев, подросток вправе уволиться до окончания срока трудового договора, написав заявление об увольнении по собственному желанию не менее чем за три дня до увольнения (ст. 292 ТК РФ). По истечении указанных трех дней несовершеннолетний вправе прекратить работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым подросток должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель выдает несовершеннолетнему работнику трудовую книжку и производит с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

Целями государственной политики в отношении лиц в возрасте до 18 лет в сфере труда является обеспечение их права на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для их здоровья, или служить препятствием в получении образования, либо наносить ущерб их физическому, умственному и нравственному развитию, а также создание возможностей для эффективной самореализации молодежи, развития ее творческого потенциала в интересах страны. 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. Указанная помощь лицам моложе 18 лет оказывается бесплатно. 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. При отсутствии условий для трудоустройства молодежи лица, достигшие 16 лет, могут быть признаны безработными с выплатой им в установленном порядке пособия по безработице.