

Комитет по труду, занятости и соцзащите: о нормах законодательства при трудоустройстве несовершеннолетних

Заключение трудового договора.

Заключение трудового договора допускается с лицами 16 лет (ст. 21 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)).

С лицом, достигшим 14 лет, трудовой договор может быть заключен лишь с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) (ст. 21 ТК). Такое согласие может быть выражено путем подачи на имя нанимателя отдельного письменного заявления.

Нотариального заверения согласия на трудоустройство несовершеннолетнего законодательством не предусмотрено.

Примерная форма трудового договора установлена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27.12.1999 № 155.

Обратите внимание!

После заключения трудового договора несовершеннолетний работник должен быть ознакомлен под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, инструкцией по охране труда, должностной (рабочей) инструкцией, коллективным договором, положением об оплате труда и другими локальными правовыми актами, действующими у нанимателя.

Трудовые договоры, заключенные с лицами моложе 14 лет, а также с лицом, достигшим 14 лет, но без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя), признаются недействительными (ст. 22 ТК).

Прием на работу несовершеннолетних на условиях совместительства не допускается (ст. 348 ТК)

При заключении трудового договора с несовершеннолетними наниматель не вправе устанавливать им предварительное испытание (ст. 28 ТК).

При приеме на работу наниматель обязан потребовать от работника документы, необходимые для заключения трудового (ст. 54 ТК). Перечень данных документов содержится в ст. 26 ТК.

Прием на работу без указанных документов не допускается (ст. 26 ТК).

Вместе с тем у несовершеннолетних работников, трудоустраивающихся на работу впервые, как правило, не имеется трудовой книжки, страхового свидетельства государственного социального страхования, а также документа об образовании. **Отсутствие перечисленных документов не является препятствием для их трудоустройства.**

Достаточно распространенной является ситуация, когда трудовые книжки на несовершеннолетних работников не заводятся ввиду непродолжительного периода их трудоустройства.

Вместе с тем трудовые книжки заполняются нанимателем (за исключением нанимателя – физического лица) на всех работников, работающих свыше 5 дней, в том числе поступающих на работу впервые, если работа у данного нанимателя является у работников основной (п. 4 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40 (далее – Инструкция № 40)).

Таким образом, прием работника на работу даже на непродолжительный срок, превышающий 5 дней, не освобождает нанимателя от обязанности завести и заполнить на него трудовую книжку.

Исключение из указанного правила предусмотрено лишь для нанимателей, являющихся индивидуальными предпринимателями.

Все лица, моложе 18 лет, принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 275 ТК).

Работы, поручаемые несовершеннолетним.

Труд, выполняемый несовершеннолетними в возрасте от 14 до 16 лет, должен относиться к категории легкого и не причинять вреда их здоровью и развитию (ст. 272 ТК).

При определении категории работ, которые планируется поручить несовершеннолетнему, нанимателю следует руководствоваться перечнем легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, установленным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.10.2010 № 144.

Обратите внимание!

*Приведенный перечень является исчерпывающим! Это означает, что привлекать несовершеннолетних в возрасте от 14 до 16 лет к выполнению не включенных в него работ **не допускается**.*

При трудоустройстве лиц в возрасте от 16 до 18 лет следует учитывать, что запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах (ст. 274 ТК).

При приеме на работу лиц указанной категории необходимо руководствоваться списком работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, установленным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.2013 № 67.

Помимо перечисленных требований, при поручении работы несовершеннолетнему наниматель должен учитывать также предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную, установленные постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.10.2010 № 134.

Продолжительность рабочего дня несовершеннолетних.

При определении режима рабочего времени несовершеннолетних работников следует учесть, что в отношении данной категории лиц предусмотрена норма продолжительности рабочего времени:

для работников в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 ч. в неделю;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 ч. в неделю (ст. 114 ТК).

При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от 14 до 16 лет – 4 часа 36 минут,
от шестнадцати до восемнадцати – 7 часов;

для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 3 часа 30 минут (ст. 115 ТК).

Привлечение несовершеннолетних к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

Запрещается привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни, если иное не установлено ТК (ст. 276 ТК).

Работники моложе 18 лет не допускаются к работе в ночное время (22 до 6 часов), даже если оно приходится на часть рабочего дня или смены, а также к сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, в выходные дни, если иное не установлено ТК (ст. 117, 120, 276 ТК).

Кроме того, несовершеннолетним не устанавливается ненормированный рабочий день (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695).

Установление норм выработки несовершеннолетним.

В силу физиологических особенностей несовершеннолетние не способны выполнять работу наравне со взрослыми работниками.

С учетом этого для работников моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников (ст. 278 ТК).

Оплаты труда несовершеннолетних.

При оплате труда несовершеннолетних должны учитываться особенности, предусмотренные ст. 279 ТК.

Оплата труда работников моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности рабочей недели.

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

Оплата труда учащихся, получающих общее среднее образование, специальное образование, образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое и среднее специальное образование, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться доплаты к заработной плате.

Продолжительность трудового отпуска несовершеннолетних работников.

Продолжительность трудового отпуска несовершеннолетних составляет 30 календарных дней (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100).

По общему правилу за первый рабочий год трудовые отпуска (основной и дополнительный) предоставляются работникам не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя. Однако на некоторые категории работников данное условие не распространяется.

Так, по желанию несовершеннолетних работников наниматель обязан предоставить им трудовой отпуск до истечения шести месяцев работы в первом рабочем году (ст. 166 ТК).

Кроме того, планирование в графике трудовых отпусков, предоставление трудовых отпусков работникам моложе 18 лет производится в летнее или по их желанию в любое другое удобное время года (ст. 168 и 277 ТК).

Трудовые отпуска работникам моложе 18 лет предоставляются им ежегодно в течение рабочего года, то есть не допускается перенос отпуска (его части) на следующий рабочий год (ст. 170 ТК), и могут быть ими использованы только в натуре, то есть не могут быть заменены денежной компенсацией (ст. 161 ТК).

Отзыв из трудового отпуска работников данной возрастной категории также недопустим (ст. 174 ТК).

ТК содержит некоторые **гарантии** в части **материальной ответственности** несовершеннолетних работников.

Наниматель не в праве заключить с работниками моложе 18 лет письменные договоры о полной материальной ответственности (ст. 405 ТК).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 № 2 "О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей" применительно к п.п. 1 и 2, а также к ч.ч. 1 и 2 п.3 ст.25 Гражданского кодекса Республики Беларусь, учитывая положения ст.273 ТК, материальную ответственность в размере, установленном ТК за ущерб, причиненный

нанимателю несовершеннолетним в возрасте от 14 до 16 лет, несет сам несовершеннолетний, а лицо, давшее письменное согласие на заключение трудового договора, – субсидиарную ответственность. Несовершеннолетние, достигшие 16 лет, такую ответственность несут самостоятельно. Несовершеннолетние не несут материальной ответственности по основанию, предусмотренному п. 1 ст. 404 ТК, поскольку письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими 18 лет (ч. 1 ст. 405 ТК).

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними.

Законодательство содержит ряд гарантий при расторжении трудовых договоров с работниками моложе 18 лет (ст. 282 ТК).

Так, увольнение по некоторым основаниям допустимо только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

К таким основаниям относятся:

ликвидация организации, прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.

За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

При увольнении по основаниям, предусмотренным п.п. 4, 5, 7-9 ст. 42 и п.п. 2 и 3 ст. 44 ТК увольнение несовершеннолетних возможно после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних, если иное не установлено ТК.