

Особенности регулирования труда несовершеннолетних

В соответствии со ст. 266 ТК РФ лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, подлежат обязательным ежегодным медицинским осмотрам за счет средств работодателя. При приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет существуют и иные особенности.

В соответствии с ч. 3 ст. 63 ТК РФ с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимися, достигшими возраста 14 лет, а в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках трудовой договор может быть заключен и с несовершеннолетними, не достигшими возраста 14 лет.

Однако в этом случае субъектом трудовых отношений выступают законные представители несовершеннолетнего, несмотря на то, что он выполняет трудовые обязанности. Законные представители от имени несовершеннолетнего могут осуществлять права и нести обязанности, в частности выступать в качестве истца и ответчика в судебных органах.

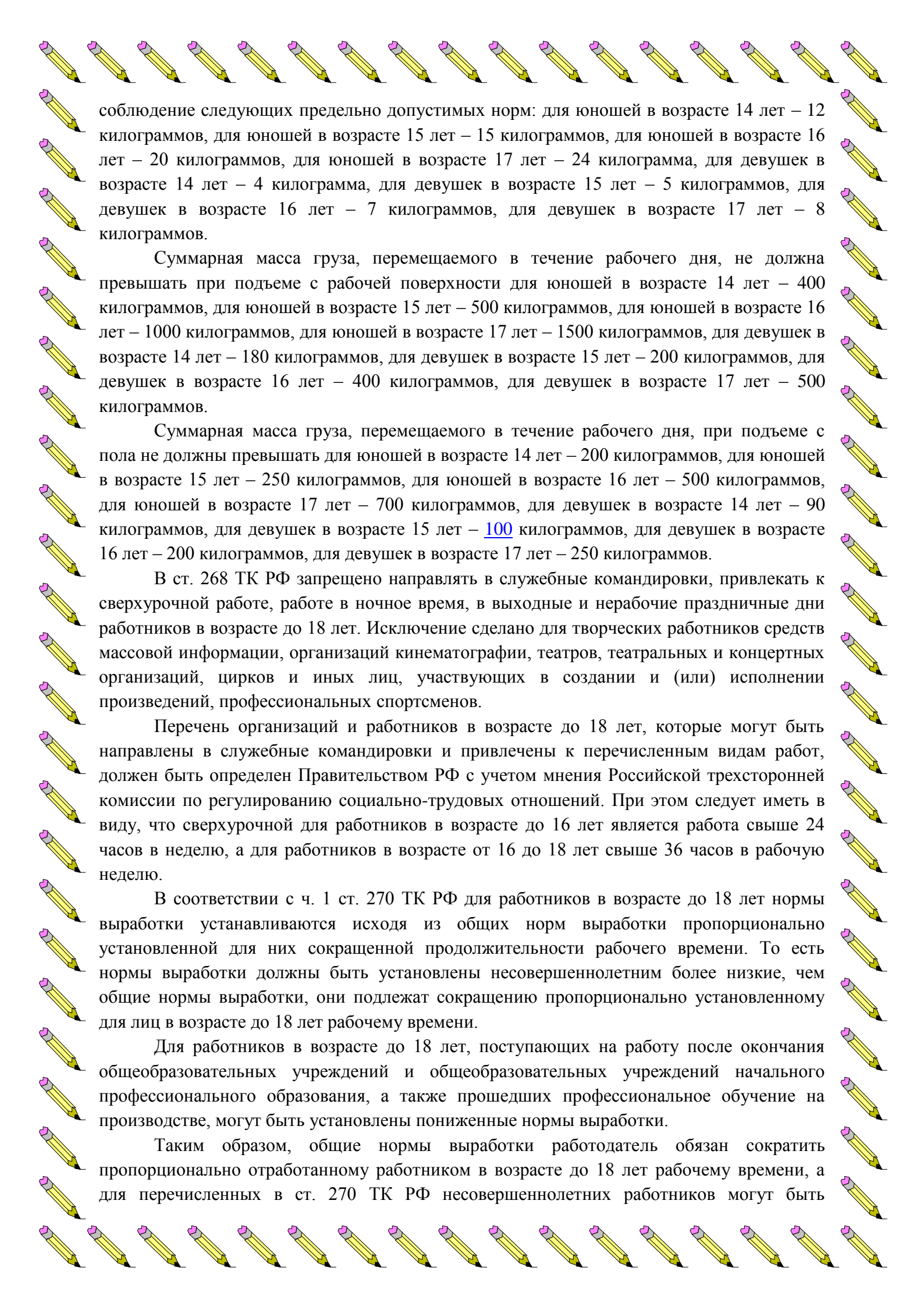
В ч. 1 ст. 265 ТК РФ запрещено использование труда несовершеннолетних на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, наркотическими и токсическими препаратами).

Перечень работ, на которых запрещается использование труда несовершеннолетних, а также предельные нормы переноски ими тяжестей вручную должны быть утверждены в порядке, определенном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей определены постановлением Минтруда РФ № 7 от 7 апреля 1999 года.

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

При подъеме и перемещении грузов вручную в течение не более 1/3 рабочей смены постоянно более двух раз в час предельно допустимые нормы тяжестей составляют для юношей в возрасте 14 лет – 6 килограммов, для юношей в возрасте 15 лет – 7 килограммов, для юношей в возрасте 16 лет – 11 килограммов, для юношей в возрасте 17 лет – 13 килограммов, для девушек в возрасте 14 лет – 3 килограмма, для девушек в возрасте 15 лет – 4 килограмма, для девушек в возрасте 16 лет – 5 килограммов, для девушек в возрасте 17 лет – 6 килограммов.

Подъем и перемещение груза вручную при чередовании с другой работой, то есть до двух раз в час в течение не более 1/3 части рабочего времени смены, предполагает



соблюдение следующих предельно допустимых норм: для юношей в возрасте 14 лет – 12 килограммов, для юношей в возрасте 15 лет – 15 килограммов, для юношей в возрасте 16 лет – 20 килограммов, для юношей в возрасте 17 лет – 24 килограмма, для девушек в возрасте 14 лет – 4 килограмма, для девушек в возрасте 15 лет – 5 килограммов, для девушек в возрасте 16 лет – 7 килограммов, для девушек в возрасте 17 лет – 8 килограммов.

Суммарная масса груза, перемещаемого в течение рабочего дня, не должна превышать при подъеме с рабочей поверхности для юношей в возрасте 14 лет – 400 килограммов, для юношей в возрасте 15 лет – 500 килограммов, для юношей в возрасте 16 лет – 1000 килограммов, для юношей в возрасте 17 лет – 1500 килограммов, для девушек в возрасте 14 лет – 180 килограммов, для девушек в возрасте 15 лет – 200 килограммов, для девушек в возрасте 16 лет – 400 килограммов, для девушек в возрасте 17 лет – 500 килограммов.

Суммарная масса груза, перемещаемого в течение рабочего дня, при подъеме с пола не должны превышать для юношей в возрасте 14 лет – 200 килограммов, для юношей в возрасте 15 лет – 250 килограммов, для юношей в возрасте 16 лет – 500 килограммов, для юношей в возрасте 17 лет – 700 килограммов, для девушек в возрасте 14 лет – 90 килограммов, для девушек в возрасте 15 лет – 100 килограммов, для девушек в возрасте 16 лет – 200 килограммов, для девушек в возрасте 17 лет – 250 килограммов.

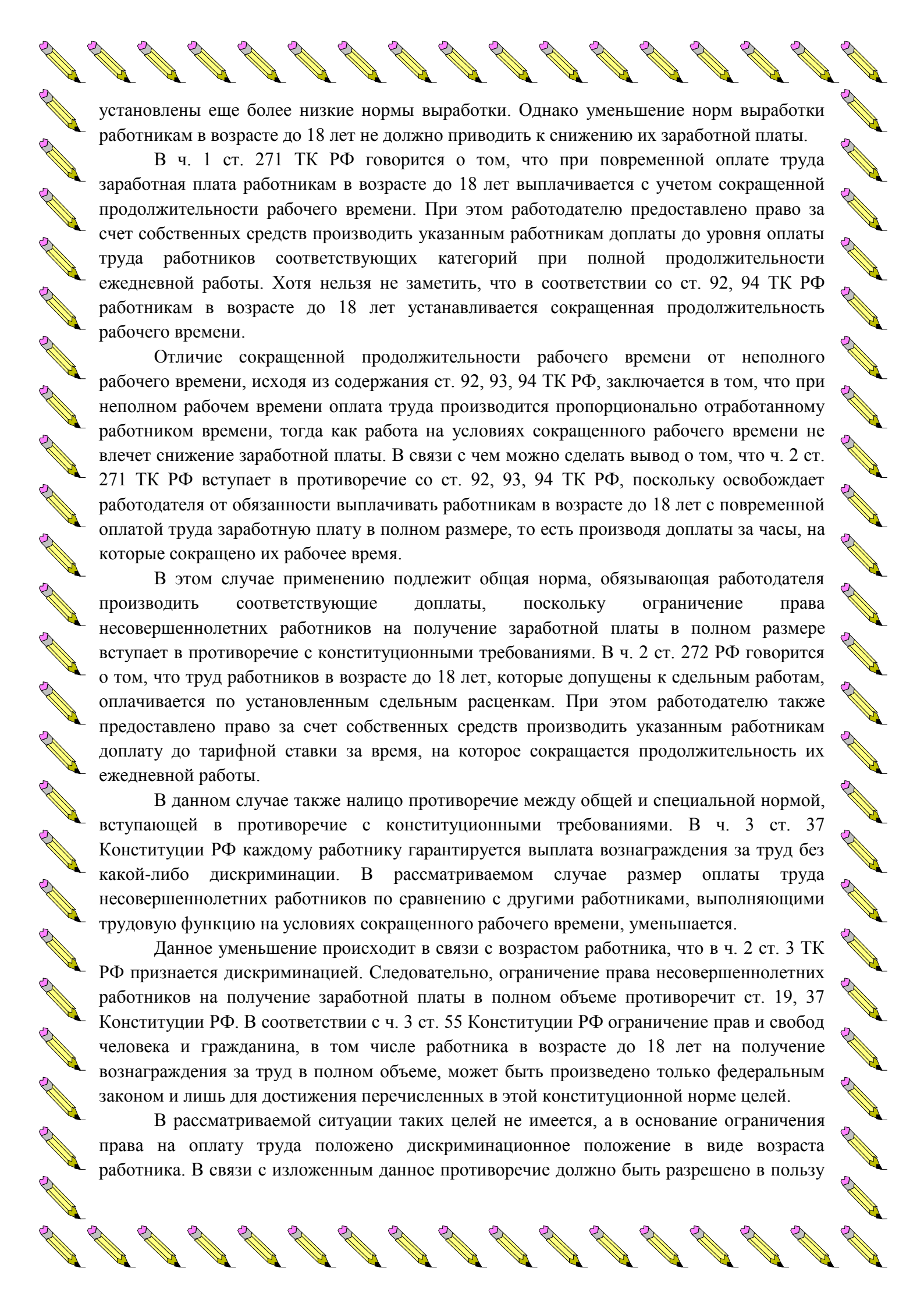
В ст. 268 ТК РФ запрещено направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет. Исключение сделано для творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов.

Перечень организаций и работников в возрасте до 18 лет, которые могут быть направлены в служебные командировки и привлечены к перечисленным видам работ, должен быть определен Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. При этом следует иметь в виду, что сверхурочной для работников в возрасте до 16 лет является работа свыше 24 часов в неделю, а для работников в возрасте от 16 до 18 лет свыше 36 часов в рабочую неделю.

В соответствии с ч. 1 ст. 270 ТК РФ для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для них сокращенной продолжительности рабочего времени. То есть нормы выработки должны быть установлены несовершеннолетним более низкие, чем общие нормы выработки, они подлежат сокращению пропорционально установленному для лиц в возрасте до 18 лет рабочему времени.

Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут быть установлены пониженные нормы выработки.

Таким образом, общие нормы выработки работодатель обязан сократить пропорционально отработанному работником в возрасте до 18 лет рабочему времени, а для перечисленных в ст. 270 ТК РФ несовершеннолетних работников могут быть



установлены еще более низкие нормы выработки. Однако уменьшение норм выработки работникам в возрасте до 18 лет не должно приводить к снижению их заработной платы.

В ч. 1 ст. 271 ТК РФ говорится о том, что при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. При этом работодателю предоставлено право за счет собственных средств производить указанным работникам доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Хотя нельзя не заметить, что в соответствии со ст. 92, 94 ТК РФ работникам в возрасте до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

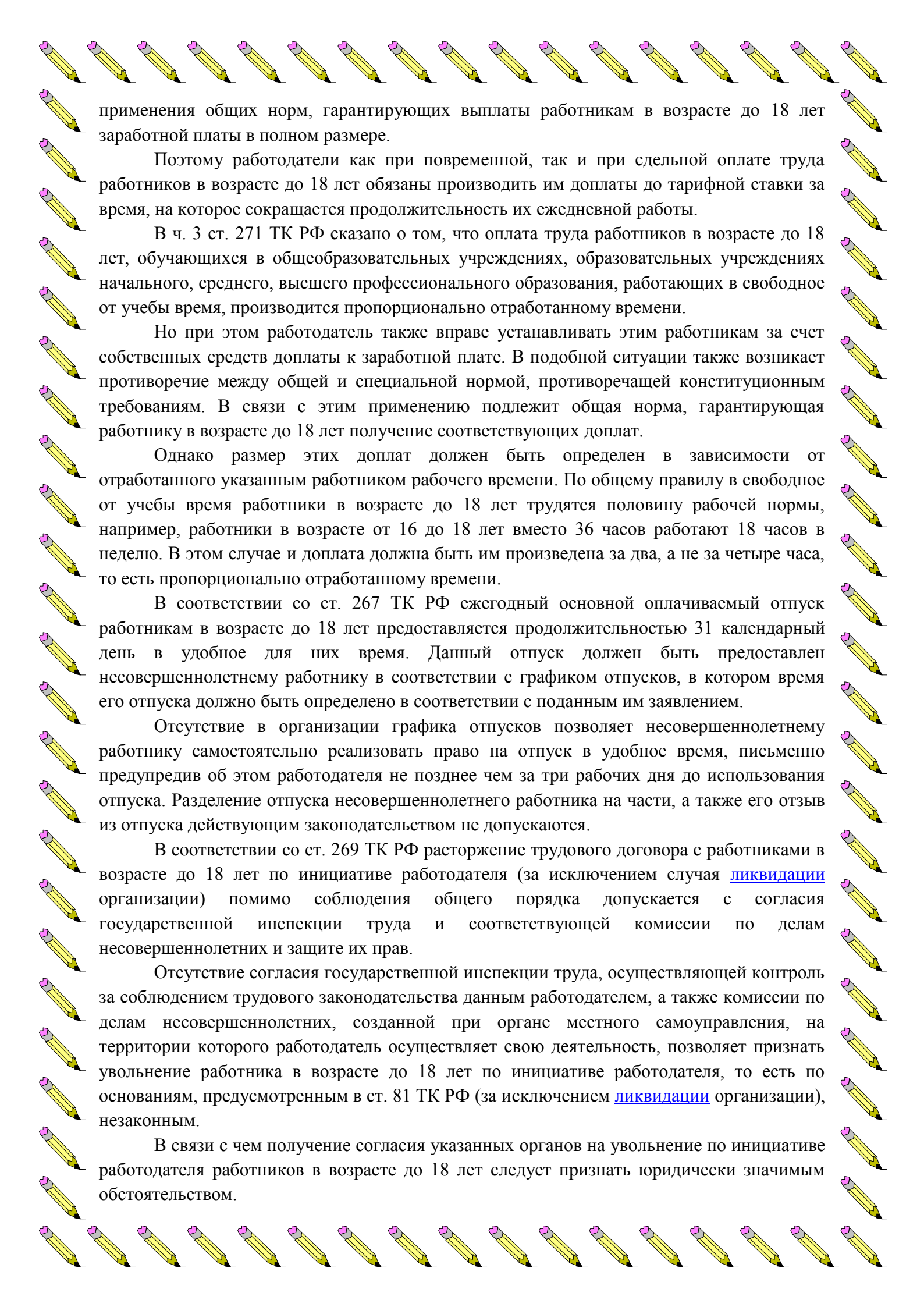
Отличие сокращенной продолжительности рабочего времени от неполного рабочего времени, исходя из содержания ст. 92, 93, 94 ТК РФ, заключается в том, что при неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени, тогда как работа на условиях сокращенного рабочего времени не влечет снижения заработной платы. В связи с чем можно сделать вывод о том, что ч. 2 ст. 271 ТК РФ вступает в противоречие со ст. 92, 93, 94 ТК РФ, поскольку освобождает работодателя от обязанности выплачивать работникам в возрасте до 18 лет с повременной оплатой труда заработную плату в полном размере, то есть производя доплаты за часы, на которые сокращено их рабочее время.

В этом случае применению подлежит общая норма, обязывающая работодателя производить соответствующие доплаты, поскольку ограничение права несовершеннолетних работников на получение заработной платы в полном размере вступает в противоречие с конституционными требованиями. В ч. 2 ст. 272 РФ говорится о том, что труд работников в возрасте до 18 лет, которые допущены к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. При этом работодателю также предоставлено право за счет собственных средств производить указанным работникам доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

В данном случае также налицо противоречие между общей и специальной нормой, вступающей в противоречие с конституционными требованиями. В ч. 3 ст. 37 Конституции РФ каждому работнику гарантируется выплата вознаграждения за труд без какой-либо дискриминации. В рассматриваемом случае размер оплаты труда несовершеннолетних работников по сравнению с другими работниками, выполняющими трудовую функцию на условиях сокращенного рабочего времени, уменьшается.

Данное уменьшение происходит в связи с возрастом работника, что в ч. 2 ст. 3 ТК РФ признается дискриминацией. Следовательно, ограничение права несовершеннолетних работников на получение заработной платы в полном объеме противоречит ст. 19, 37 Конституции РФ. В соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции РФ ограничение прав и свобод человека и гражданина, в том числе работника в возрасте до 18 лет на получение вознаграждения за труд в полном объеме, может быть произведено только федеральным законом и лишь для достижения перечисленных в этой конституционной норме целей.

В рассматриваемой ситуации таких целей не имеется, а в основание ограничения права на оплату труда положено дискриминационное положение в виде возраста работника. В связи с изложенным данное противоречие должно быть разрешено в пользу



применения общих норм, гарантирующих выплаты работникам в возрасте до 18 лет заработной платы в полном размере.

Поэтому работодатели как при повременной, так и при сдельной оплате труда работников в возрасте до 18 лет обязаны производить им доплаты до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

В ч. 3 ст. 271 ТК РФ сказано о том, что оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени.

Но при этом работодатель также вправе устанавливать этим работникам за счет собственных средств доплаты к заработной плате. В подобной ситуации также возникает противоречие между общей и специальной нормой, противоречащей конституционным требованиям. В связи с этим применению подлежит общая норма, гарантирующая работнику в возрасте до 18 лет получение соответствующих доплат.

Однако размер этих доплат должен быть определен в зависимости от отработанного указанным работником рабочего времени. По общему правилу в свободное от учебы время работники в возрасте до 18 лет трудятся половину рабочей нормы, например, работники в возрасте от 16 до 18 лет вместо 36 часов работают 18 часов в неделю. В этом случае и доплата должна быть им произведена за два, а не за четыре часа, то есть пропорционально отработанному времени.

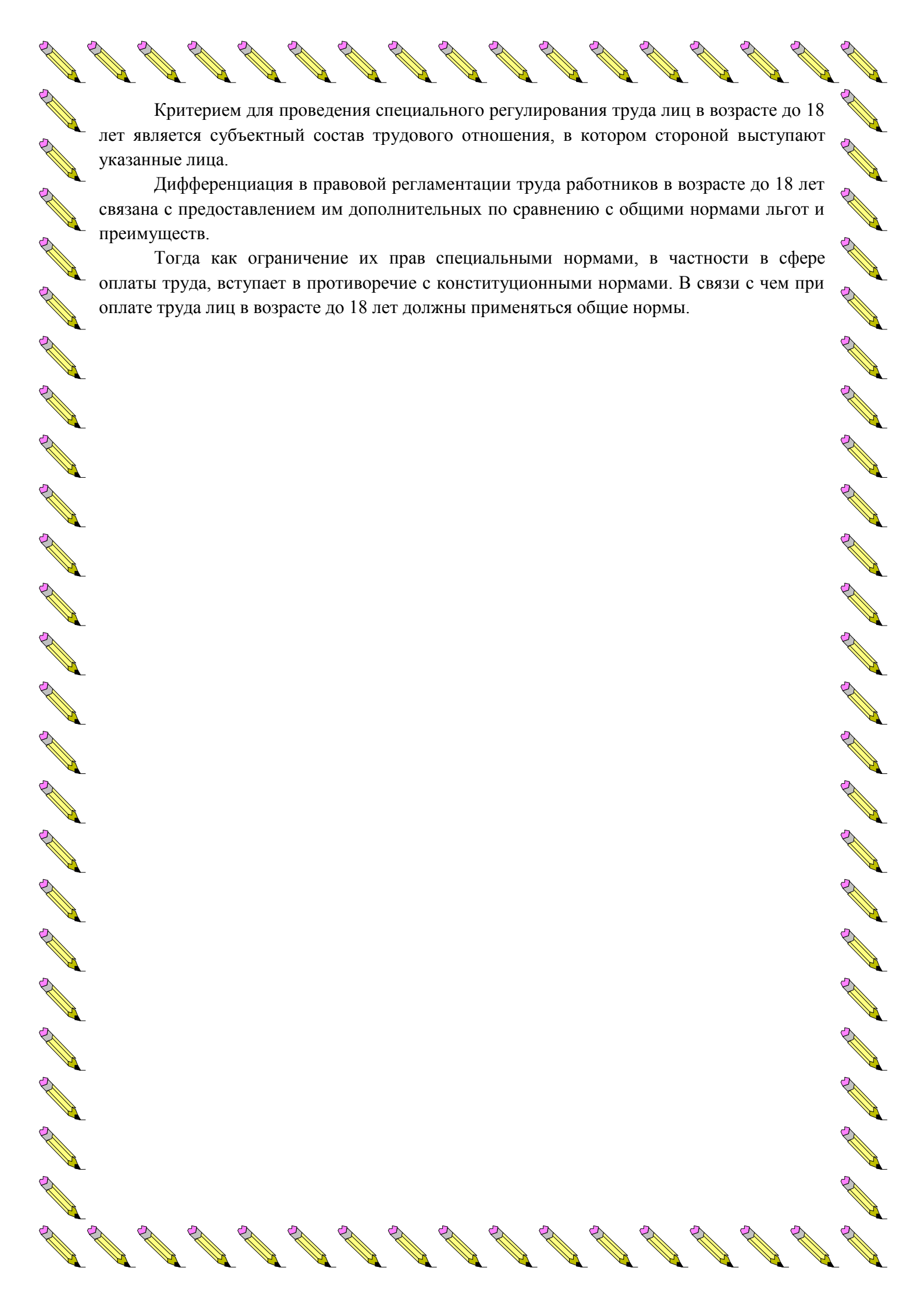
В соответствии со ст. 267 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Данный отпуск должен быть предоставлен несовершеннолетнему работнику в соответствии с графиком отпусков, в котором время его отпуска должно быть определено в соответствии с поданным им заявлением.

Отсутствие в организации графика отпусков позволяет несовершеннолетнему работнику самостоятельно реализовать право на отпуск в удобное время, письменно предупредив об этом работодателя не позднее чем за три рабочих дня до использования отпуска. Разделение отпуска несовершеннолетнего работника на части, а также его отзыв из отпуска действующим законодательством не допускаются.

В соответствии со ст. 269 ТК РФ расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая [ликвидации](#) организации) помимо соблюдения общего порядка допускается с согласия государственной инспекции труда и соответствующей комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Отсутствие согласия государственной инспекции труда, осуществляющей контроль за соблюдением трудового законодательства данным работодателем, а также комиссии по делам несовершеннолетних, созданной при органе местного самоуправления, на территории которого работодатель осуществляет свою деятельность, позволяет признать увольнение работника в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя, то есть по основаниям, предусмотренным в ст. 81 ТК РФ (за исключением [ликвидации](#) организации), незаконным.

В связи с чем получение согласия указанных органов на увольнение по инициативе работодателя работников в возрасте до 18 лет следует признать юридически значимым обстоятельством.



Критерием для проведения специального регулирования труда лиц в возрасте до 18 лет является субъектный состав трудового отношения, в котором стороной выступают указанные лица.

Дифференциация в правовой регламентации труда работников в возрасте до 18 лет связана с предоставлением им дополнительных по сравнению с общими нормами льгот и преимуществ.

Тогда как ограничение их прав специальными нормами, в частности в сфере оплаты труда, вступает в противоречие с конституционными нормами. В связи с чем при оплате труда лиц в возрасте до 18 лет должны применяться общие нормы.