**Трудовые права несовершеннолетних**

На сегодняшний день остается актуальным вопрос правового регулирования труда с участием детей. И хотя Российская Федерация занимает твердую позицию искоренения детского труда в его наихудших формах, тем не менее, в российском трудовом праве еще существуют пробелы и несоответствия международным трудовым стандартам в данной отрасли.

Нашей страной ратифицировано семь конвенций Международной организации труда, напрямую регулирующих условия труда детей и подростков, и две конвенции МОТ, запрещающие принудительный труд. Данные конвенции могут и должны применяться судами, когда на практике возникают споры об оценке условий труда несовершеннолетних.

Конвенция о правах ребенка устанавливает, что государства-участники (в том числе Российская Федерация) признают право ребенка на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для его здоровья или служить препятствием в получении им образования либо наносить ущерб здоровью ребенка и его физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию.

С этой целью на уровне национального законодательства должны закрепляться (ст. 32 Конвенции):

a) минимальный возраст или минимальные возрасты для приема на работу;

b) необходимые требования о продолжительности рабочего дня и условиях труда;

c) виды наказания или другие санкции для обеспечения эффективного осуществления настоящей статьи.

В соответствии со ст. 2 Конвенции № 138 "О минимальном возрасте для приема на работу" минимальный возраст не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, "во всяком случае, не должен быть ниже 15 лет". Статья 3 данной Конвенции устанавливает минимальный возраст работника в 18 лет в случае, когда работа по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности подростка. Вместе с тем ст. 7 этой Конвенции содержит оговорку, позволяющую национальным законодательствам допускать прием на работу по найму детей в возрасте от 13 до 15 лет для легкой работы, которая не наносит вред здоровью и развитию и не сказывается отрицательно на их обучении.

Конвенция № 182 "О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда" 1999 г. была вызвана необходимостью принять новые акты для запрещения и искоренения наихудших форм детского труда в качестве главного приоритета для национальных и международных действий. Статья 3 этой Конвенции к "наихудшим формам детского труда" относит:

а) все формы рабства, в том числе торговлю детьми, долговую кабалу, крепостную зависимость, а также принудительный труд, включая обязательную вербовку детей для использования их в вооруженных конфликтах;

б) использование детей для занятий проституцией и производства порнографической продукции;

в) использование детей в противоправной деятельности, в том числе для производства и продажи наркотиков;

г) работу, которая может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Согласно Конституции Российской Федерации детство, права ребенка охраняются и защищаются государством (ст. ст. 2, 38).

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет предусмотрены Трудовым кодексом РФ (гл. 42), иными федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями.

В соответствии с п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для них государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости путем:

– разработки и реализации целевых программ содействия занятости;

– создания дополнительных рабочих мест;

– установления минимальной квоты для приема на работу;

– организации обучения по специальным программам и др.

Работникам моложе 18 лет предоставляются льготы при совмещении работы с обучением, проведении ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотировании рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора (контракта) и другие льготы, установленные законодательством РФ (п. 2 ст. 11 Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации").

Квотирование рабочих мест – выделение рабочих мест для трудоустройства несовершеннолетних граждан в соответствии с установленной квотой. Квота - минимальное количество рабочих мест для определенных категорий граждан, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации. Квота устанавливается, как правило, в процентном отношении к общему числу работников организации.

Полномочия по вопросу квотирования рабочих мест отнесены к компетенции органов государственной власти субъектов Российской Федерации. Работодатели, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности организаций, создают квотируемые рабочие места для несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет за счет собственных средств. Квота устанавливается работодателям при среднесписочной численности работников более 100 человек. Размер квоты для трудоустройства молодежи, включая несовершеннолетних, составляет два процента от среднесписочной численности. Исходя из установленного размера, работодатели самостоятельно определяют количество квотируемых рабочих мест для трудоустройства несовершеннолетних.

Прием на работу несовершеннолетних работников

Возраст, с которого разрешается заключение трудового договора с несовершеннолетними работниками

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ). При соблюдении определенных условий трудовое законодательство не запрещает заключать трудовые договоры с работниками моложе 16 лет.

Также трудовой договор вправе заключать и лица, достигшие возраста 15 лет, для выполнения легкого труда, если они:

– получили общее образование;

– продолжают освоение основной общеобразовательной программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения;

– оставили в соответствии с федеральным законом общеобразовательное учреждение.

Возможность оставить образовательное учреждение предусмотрена п. 6 ст. 19 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 "Об образовании". Однако для этого необходимо согласие родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования.

Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав совместно с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, оставившего общеобразовательное учреждение до получения основного общего образования, и органом местного самоуправления в месячный срок принимает меры, обеспечивающие трудоустройство этого несовершеннолетнего и продолжение освоения им образовательной программы основного общего образования по иной форме обучения.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). Ограничение для работы четырнадцатилетних заключается в следующем: трудовой договор с ними может быть заключен только для выполнения легкого труда в свободное от учебы время, чтобы не нарушать учебный процесс.

Трудовым кодексом РФ предусмотрена возможность заключения трудового договора и с лицами моложе 14 лет (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). Этим правом наделены кинематографические, театральные и концертные организации, цирки. Согласно законодательству разрешается привлекать несовершеннолетних в указанные организации для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Обязательными условиями для заключения такого договора являются согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора с лицом, не достигшим соответствующего возраста

При заключении трудового договора с несовершеннолетними лицами в возрасте от 16 до 18 лет необходимы следующие документы:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

– трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты, повреждения трудовой книжки);

– страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (кроме случаев поступления на работу впервые, а также утраты свидетельства);

– документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);

– документы воинского учета для лиц, подлежащих призыву на военную службу (приписное свидетельство);

– медицинская справка о состоянии здоровья. Такую справку несовершеннолетний получает после прохождения предварительного обязательного медицинского осмотра при приеме на работу. Согласно ч. 2 ст. 266 ТК РФ медосмотр осуществляется за счет средств работодателя.

Медицинский осмотр при приеме на работу несовершеннолетних работников

Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет является прохождение ими предварительного медицинского осмотра (ст. ст. 69, 266 ТК РФ). В дальнейшем несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру (обследованию) до достижения ими возраста 18 лет (ст. 266 ТК РФ). Медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками

Трудовые отношения с несовершеннолетними оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны ознакомиться под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Согласно ч. 4 ст. 70 ТК РФ лицам в возрасте до 18 лет не устанавливается испытание при приеме на работу. Следовательно, трудовой договор с ними не может содержать такого условия. Если же данное условие включено в трудовой договор, оно не подлежит применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

При приеме на работу несовершеннолетних работодатель обязан создать для них условия труда, отвечающие требованиям СанПиН 2.4.6.2553-09 (утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 N 58).

Рабочее время несовершеннолетних работников

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних работников

В соответствии со ст. 92 ТК РФ несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время. Под сокращенным 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 несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет:

– 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 учащихся образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени составляет:

– в возрасте до 16 лет – не более 12 часов в неделю;

– в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часа в неделю.

Согласно ст. 94 ТК РФ максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет:

- в возрасте от 14 до 16 лет - не более 2,5 часа;

- в возрасте от 16 до 18 лет - не более 4 часов.

Творческим работникам средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц в соответствии с перечнями категорий таких работников продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Запрет или ограничения на применение труда несовершеннолетних работников

Трудовым кодексом РФ предусмотрен ряд гарантий для несовершеннолетних работников в части применения их труда.

Так, в ст. 265 ТК РФ перечислены работы, на которых запрещается использование труда лиц, не достигших 18 лет. К ним относятся:

– работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы. Такие работы приведены в Перечне тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163;

– работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работы в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

– переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную приведены в Постановлении Минтруда России от 07.04.1999 № 7. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

Согласно ст. 268 ТК РФ несовершеннолетних работников запрещается:

– направлять в служебные командировки;

– привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанный запрет не распространяется:

– на творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников.

– спортсменов в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

Кроме того, лица до достижения ими возраста 18 лет не могут привлекаться к работам:

– по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ);

– вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);

– в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

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 Трудовым кодексом РФ установлены запреты на:

- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);

- отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);

- замену отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 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 счет собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

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

Работникам в возрасте до 18 лет, которые учатся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работают в свободное от учебы время, оплата труда также производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель за счет собственных средств может устанавливать таким работникам доплаты к заработной плате.

Трудовые права несовершеннолетних работников

Согласно ст. 241 ТК РФ за причиненный работодателю ущерб несовершеннолетний работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка. Следовательно, работник обязан возместить сумму, которая не превышает его среднюю заработную плату за месяц, независимо от размера причиненного ущерба.

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

– умышленно;

– в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

– в результате совершения преступления или административного проступка.

Расторжение трудового договора несовершеннолетними работниками

Статьей 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. Это правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.

Некоторым категориям работников, высвобождаемых 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 трудоустройством в этой или другой организации. К таким категориям относятся работники – дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей (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").

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства при трудоустройстве несовершеннолетних

Согласно статье 353 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.

Одними из основных задач органов федеральной инспекции труда являются:

– обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

– обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с возложенными на них задачами органы федеральной инспекции труда осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом (ст. 356 ТК РФ).

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют органы прокуратуры.

Кроме того, осуществляют контроль за соблюдением организацией режима и условий работы, установленных для несовершеннолетних, районные (городские) комиссии по делам несовершеннолетних.

Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут руководители и иные должностные лица организаций в случаях и порядке, которые установлены федеральными законами (ст.362 ТК РФ). В этой связи именно на работодателя возлагается обязанность по соблюдению порядка и правильному оформлению приема несовершеннолетнего работника на работу и его увольнения с работы, созданию необходимых условий и режима труда, своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, соблюдению иных прав и гарантий, предусмотренных для данной категории работников.