Содержание

# Аннотация

# Введение

# Глава 1. Правовой статус несовершеннолетних работников

# 1.1 Понятие «несовершеннолетние», категории несовершеннолетних в зависимости от трудовой право -, дееспособности

# 1.2 Особенности правового статуса несовершеннолетних работников

# Глава 2. Анализ современного российского законодательства, регулирующего труд несовершеннолетних работников

# 2.1 Особенности трудоустройства, профессиональной подготовки (ученичества), приема на работу, перевода и увольнения несовершеннолетних

# 2.2 Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних работников

# 2.3 Дополнительные гарантии несовершеннолетним в сфере труда

# Глава 3. Историко – правовое и сравнительное исследование правового регулирования труда несовершеннолетних работников

# 3.1 История развития законодательства о труде несовершеннолетних работников

# 3.2 Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: международные стандарты; правовое регулирование в зарубежных странах

# Заключение

# Список источников и литературы

# Приложения

# Аннотация

Настоящее дипломное исследование посвящено анализу правового регулирования труда несовершеннолетних работников, т.к. указанная тема остается многие годы актуальной.

В работе освящены такие вопросы, как:

1.) правовой статус несовершеннолетних работников,

2.) современное российское законодательство, регулирующее труд несовершеннолетних,

3.) анализ динамики российского законодательства, регулирующего вопросы темы исследования и сравнительно – правовой анализ международного и зарубежного законодательства, регулирующего основные нормы труда несовершеннолетних работников.

Структура работы отвечает цели освещения указанных вопросов и включает в себя, помимо введения, заключения и списка литературы три главы, каждая из которых рассматривает один из представленных вопросов.

В дипломном исследование отражены основные положения, регулирующие вопросы труда несовершеннолетних работников – исследуются основные особенности малолетних и несовершеннолетних работников, порядок приема на работу указанной категории работников, порядок оплаты труда, регулирование занятости, порядок предоставления отпуска и регулирование иных видов времени отдыха, изучены проблемы и перспективы разрешения проблем современного законодательства о правовом регулировании труда несовершеннолетних.

Дипломное исследование основано как на нормативно – правовых актах, так и на материалах судебной практики и научных исследованиях, представленных в форме монографий, публикаций, учебной литературы.

Настоящее дипломное исследование не претендует на конечное исследование указанной проблемы современного российского законодательства, а потому определяет круг вопросов, требующих изучения.

# Введение

Актуальность настоящего дипломного исследования. В большинстве семей дети привлекаются к труду уже с раннего возраста, причем вне зависимости от их способности соблюдать условия безопасности труда. Работа может заключаться в помощи по дому, выполнении обязанностей по покупке продуктов или уходе за младшими братьями и сестрами, то есть в помощи родителям в традиционной домашней работе. Характер работы определяется размером конкретной семьи и ее ценностями - обычно она не оплачивается и не мешает воспитанию, образованию и профессиональной подготовке детей.

В деревне или в семьях, занимающихся каким-либо домашним промыслом, от детей обычно ждут помощи в работе, соответствующей их физическим и умственным возможностям. Почти во всех случаях такая трудовая деятельность носит временный или сезонный характер.

Таким образом, с определенными оговорками можно сказать, что первыми работодателями для своих детей выступают их родители. При этом принято считать, что дома дети подвергаются эксплуатации в меньшей степени, чем у сторонних работодателей, или не подвергаются ей совсем, что не всегда соответствует действительности, поскольку иногда домашняя работа все же довольно тяжела для ребенка и выполняется в ущерб его школьным занятиям и отдыху.

Но в любом случае это пока еще внутреннее семейное дело (за исключением вопиющих случаев, требующих вмешательства, например, комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав).

Что же касается работодателей, то в большинстве случаев они берут на работу подростков по той причине, что их труд дешевле и дети менее требовательны, чем взрослые.

Вышеизложенные факторы определяют актуальность настоящего дипломного исследования.

Объектом дипломной работы является современное российское законодательство, регулирующее предмет исследования.

Предмет исследования. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников .

Цель дипломного исследования состоит в системно- правовом исследовании особенностей правового регулирования труда несовершеннолетних работников.

Исходя из цели, автор ставит перед собой следующие задачи:

* рассмотреть правовой статус несовершеннолетних работников;
* провести анализ современного российского законодательства, регулирующего труд несовершеннолетних работников;
* провести историко – правовое и сравнительное исследование правового регулирования труда несовершеннолетних работников

Практическая значимость дипломного исследования. Обращаясь к истории Российского государства, возможно проследить основные этапы становления и развития правового регулирования труда несовершеннолетних работников для учета и дальнейшего использования исторического опыта при определении и уточнении целей и задач, которые должны быть решены государством и обществом.

Научная и практическая новизна дипломной работы состоит в том, анализ проводится с позиций новейшего законодательство, эффективность которого можно в некоторой степени прогнозировать, опираясь на предшествующий опыт.

Методологической основой работы являются диалектический метод научного познания; исследование исторической эволюции системы регулирования труда несовершеннолетних работников в России предопределило использование в работе сравнительно-исторического и структурно-функционального методов; к анализу юридической базы изучаемого предмета применялись системный и формально - логический методы.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и приложений.

# Глава 1. Правовой статус несовершеннолетних работников

# 

# 1.1 Понятие «несовершеннолетние», категории несовершеннолетних в зависимости от трудовой право -, дееспособности

В Российской Федерации ограничения по возрасту установлены статьей 63 Трудового кодекса РФ, согласно части первой которой заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. Именно с этого возраста трудовая деятельность при соответствующих условиях считается безопасной, а с точки зрения профессиональной адаптации - даже полезной.

Однако в отдельных случаях потребность в осуществлении трудовой деятельности возникает в более раннем возрасте. Так, в семьях с низким бюджетом дети начинают трудиться сразу после получения обязательного в силу части 4 статьи 43 Конституции РФ основного общего образования. Требование об обязательности основного общего образования применительно к конкретному обучающемуся сохраняет силу до достижения им возраста 15 лет, если соответствующее образование не было получено обучающимся ранее. Основываясь на этом, законодатель предусмотрел в части второй статьи 63 Трудового кодекса РФ возможность заключения трудового договора с лицами, достигшими 15 лет, при условии получения ими основного общего образования.

Вместе с тем некоторые социальные явления вынуждают государство в исключительных случаях разрешать осуществление трудовой деятельности 15-летним подросткам вне зависимости от того, получено ими основное общее образование или нет. Различные жизненные обстоятельства вынуждают детей оставлять образовательные учреждения до их окончания - от нежелания продолжать обучение до тяжелого материального положения семьи. Причиной прекращения обучения также является отчисление детей из школ в связи с низкой успеваемостью, уклонением от учебы. «Ограничение возможности трудиться для таких лиц только лишь по мотиву отсутствия у них основного общего образования неизбежно привело бы их к социальной дезадаптации, проявляющейся в ранней алкоголизации и наркотизации, девиантном и криминальном поведении, и пр»[[1]](#footnote-1). По этой причине законодатель в части второй статьи 63 Трудового кодекса РФ разрешил заключать трудовые договоры с лицами, достигшими 15 лет, не получившими основное общее образование вследствие оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения.

Согласно пункту 6 статьи 19 Закона РФ «Об образовании» по согласию родителей (законных представителей) и местного органа управления образованием обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования. Представляется, что действия сотрудников кадровой службы о приеме на работу 15-летнего подростка, не представившего аттестат об основном общем образовании, будут признаны правомерными только в том случае, если решение о заключении трудового договора принималось на основании справки из образовательного учреждения, которая в соответствии с пунктом 53 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 196, выдается лицам, не завершившим основное общее, среднее (полное) общее образование.

Сопоставляя часть вторую статьи 63 Трудового кодекса РФ и положения статьи 19 Закона РФ «Об образовании», нельзя не отметить определенную несогласованность между ними. Если Кодекс в числе обстоятельств, по которым лицо не получило основное общее образование, называет оставление образовательного учреждения, то в указанной статье Закона РФ предусматривается еще одно самостоятельное обстоятельство - исключение ребенка из образовательного учреждения. Как быть, если желание заключить трудовой договор изъявил подросток, исключенный из образовательного учреждения? Вправе ли работодатель принять его на работу?

Если строго руководствоваться частью второй статьи 63 Трудового кодекса РФ, то нет. Однако, исходя из пункта 7 статьи 19 Закона РФ «Об образовании», у работодателя есть такая возможность. В соответствии с указанным пунктом ребенок может быть отчислен из образовательного учреждения за совершенные неоднократно грубые нарушения устава образовательного учреждения. Решение об исключении принимается органом управления образовательного учреждения, если меры воспитательного характера не дали результата и дальнейшее пребывание его в учреждении образования оказывает отрицательное влияние на других обучающихся, нарушает их права и права работников образовательного учреждения.

Об исключении обучающегося орган управления образования информирует родителей (законных представителей) и орган местного самоуправления. Поскольку комиссия по делам несовершеннолетних принимает самое непосредственное участие в процедуре исключения, она вместе с родителями (законными представителями) решает вопросы трудоустройства исключенного подростка.

Таким образом, «вопрос о приеме на работу исключенного из образовательного учреждения подростка может решаться через направление его на работу в счет установленной квоты»[[2]](#footnote-2). В этом случае основанием для заключения трудового договора с подростком будет являться направление из органов занятости населения, принятое на основании обращения родителей или соответствующего органа. Иное решение вопроса о заключении трудового договора с исключенным из школы подростком может быть признано неправомерным, поскольку формально не вписывается в часть вторую статьи 63 Трудового кодекса РФ.

Между указанными нормами (частью второй статьи 63 ТК РФ и пунктом 7 статьи 19 Закона РФ «Об образовании») длительное время существовало еще одно различие: минимальный возраст, при котором ребенок, не получивший основного общего образования, может быть принят на работу, в Кодексе определен 15-ю годами, а возраст, в котором подросток может быть исключен из образовательного учреждения, был обозначен в Законе РФ в редакции до 01.04.2006 14-ю годами. Ввиду этой коллизии дети, отчисленные по достижении 14 лет, не могли решить вопрос своего трудоустройства, поскольку Трудовой кодекс РФ фактически исключает возможность приема на работу до достижения 15 лет.

Для устранения несоответствия между нормами трудового законодательства и законодательства об образовании был подготовлен проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 19 Закона Российской Федерации «Об образовании» (№ 124018-4). Как следовало из пояснительной записки к нему, его подготовка обусловлена необходимостью усиления защиты права несовершеннолетних на получение обязательного основного общего образования, совершенствования профилактической работы по предупреждению правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетних. В ней отмечалось, что по данным статистики к 2003 году было выявлено 16,2 тыс. детей и подростков, не обучавшихся в нарушение закона, при этом 2,2 тыс. из них вообще никогда не учились, 4 тыс. не посещали образовательные учреждения по причине тяжелого материального положения родителей; в 2003 году за совершение преступлений было осуждено 96809 несовершеннолетних в возрасте 14 - 17 лет (из них 35770, или 36,9%, на момент совершения преступления были трудоспособны, но нигде не работали и не учились); за 10 месяцев 2004 года несовершеннолетними или при их соучастии было совершено свыше 126 тыс. преступлений (почти 10% всех преступлений, совершенных в стране)[[3]](#footnote-3).

Сложившееся положение, по мнению депутатов Государственной Думы РФ, подготовивших законопроект, во многом связано с отсутствием контроля со стороны образовательных учреждений и родителей (законных представителей) обучающихся за посещением ими образовательных учреждений и освоением образовательных программ, а также с многочисленными случаями исключения обучающихся из образовательных учреждений по различным основаниям.

Указанный Проект был принят Государственной Думой РФ 17.02.2006 и подписан Президентом РФ 16.03.2006. С 01.04.2006 - даты вступления в силу Федерального закона от 16.03.2006 № 42-ФЗ «О внесении изменений в статью 19 Закона Российской Федерации «Об образовании» - прежде всего был изменен пункт 6 статьи 19 Закона РФ «Об образовании», определяющий порядок оставления обучающимся образовательного учреждения: в частности, теперь к решению вопроса о даче согласия на прекращение обучения подключаются комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Указанный пункт также дополнен нормой, обязывающей комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав, родителей (законных представителей) и местный орган управления образованием в месячный срок принимать меры, обеспечивающие трудоустройство оставившего образовательное учреждения несовершеннолетнего и (или) продолжение им освоения образовательной программы в иной форме обучения.

Для обеспечения контроля за исключением обучающихся из образовательных учреждений за совершение противоправных действий, дезорганизующих работу образовательного учреждения, за умышленные грубые нарушения устава образовательного учреждения соответствующими положениями дополнен и пункт 7 статьи 19: в частности, в него включена норма, устанавливающая обязанность органа управления образовательного учреждения учитывать мнение родителей (законных представителей) обучающегося и получить согласие комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав на его исключение из образовательного учреждения.

В целях обеспечения возможности трудоустройства исключенных по указанным основаниям из образовательных учреждений также увеличен возраст обучающегося, с достижением которого такое исключение возможно, до 15 лет. Таким образом, нормы части второй статьи 63 Трудового кодекса РФ и пункта 7 статьи 19 Закона РФ «Об образовании» стали более согласованными между собой.

Вместе с тем, как представляется, соответствующие дополнения должны быть внесены и в часть вторую статьи 63 Трудового кодекса РФ - в ней помимо такого обстоятельства прекращения обучения, как оставление образовательного учреждения, отдельно должно быть названо и исключение из образовательного учреждения в соответствии с федеральным законом.

Федеральный закон «О внесении изменений в статью 19 Закона Российской Федерации «Об образовании» также предусматривает возложение обязанностей по принятию мер по трудоустройству исключенного или обеспечению продолжения им обучения в другом образовательном учреждении на комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав совместно с родителями (законными представителями) и органами местного самоуправления. До 1 апреля 2006 года эти обязанности возлагались на органы местного самоуправления, а в действительности ими занимались специальные структурные подразделения, ведающие вопросами опеки и попечительства. Справедливости ради нужно сказать, что именно благодаря своему авторитету и под свою ответственность им удавалось трудоустраивать исключенных подростков, не достигших 15 лет.

Роль органа опеки и попечительства является особо значимой в тех случаях, когда 14-летний учащийся изъявляет желание трудиться в свободное от учебы время. Как следует из части третьей статьи 63 Трудового кодекса РФ, «с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения».

Прежде всего, отметим некоторые юридико-технические неточности приведенной нормы. Согласно статьям 28 (пункт 1) и 32 (пункт 1) Гражданского кодекса РФ опека устанавливается над малолетними, не достигшими возраста 14 лет; представители малолетних подопечных именуются опекунами. В свою очередь, попечительство в соответствии со статьей 33 (пункт 1) того же Кодекса устанавливается над несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет; представители таких подопечных именуются попечителями. Исходя из того что часть третья статьи 63 Трудового кодекса РФ ориентирована на несовершеннолетних лиц, достигших 14 лет, в качестве их представителей должны были быть указаны только попечители.

Представляется, нуждается в уточнении характеристика волевого решения органа опеки и попечительства: если условием для совершения несовершеннолетним отдельных действий от родителей или попечителей является их согласие, то орган опеки и попечительства выражает свое решение в санкционировании, то есть разрешении указанных действий. Поэтому более правильно было бы указать в части третьей статьи 63 Трудового кодекса РФ, что привлечение 14-летних учащихся к труду возможно по разрешению органа опеки и попечительства.

Как следует из рассматриваемой нормы, для того чтобы 14-летний подросток с учетом указанных условий мог быть принят на работу, требуется согласие одного из родителей (попечителей). Согласие второго в данном случае не требуется, и отсутствие заявления от него не препятствует несовершеннолетнему лицу заключить трудовой договор (хотя в действительности несогласие второго родителя на практике создает труднопреодолимые препятствия для трудоустройства ребенка).

Свое согласие на заключение трудового договора между организацией и ребенком, достигшим 14 лет и обучающимся в образовательном учреждении, на выполнение в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения, родитель может выразить в письменном заявлении, составленном на имя руководителя организации.

Поскольку установленные в статье 63 Трудового кодекса РФ ограничения по приему на работу несовершеннолетних работников установлены для работодателя, согласие о заключении трудового договора должно даваться работодателю (на использование труда несовершеннолетнего), а не ребенку. С учетом этого заявление о согласии на заключение трудового договора

На практике согласие родителя (попечителя) на заключение трудового договора нередко излагается непосредственно в трудовом договоре после подписей представителя работодателя и работника. И хотя такой подход не совсем правилен с точки зрения делопроизводства, он, тем не менее, формально решает задачу по получению работодателем согласия родителя (попечителя) работника.

Поскольку условием для заключения трудового договора с 14-летним подростком является еще и согласие (разрешение) органа опеки и попечительства, то родитель (попечитель) ребенка должен составить еще одно заявление - с выражением своего согласия на заключение трудового договора с ребенком, а также с просьбой к органу опеки и попечительства дать разрешение на заключение данного договора.

Следует отметить, что «в большинстве случаев органы опеки и попечительства требуют, чтобы с просьбой о даче разрешения на заключение трудового договора обращался не родитель (попечитель) ребенка, а непосредственно работодатель»[[4]](#footnote-4). Такое требование является справедливым и продиктовано оно тем, что разрешение на совершение определенных действий дается (адресуется) тому субъекту, который запросил санкцию.

Прежде чем составлять заявление в орган опеки и попечительства, необходимо уточнить, как принимаются решения по вопросам опеки и попечительства. Напомним, что в соответствии с пунктом 1 статьи 34 Гражданского кодекса РФ органами опеки и попечительства являются органы местного самоуправления. Таким образом, принимать решения по вопросам опеки и попечительства и подписывать содержащие их документы должен руководитель органа местного самоуправления. Следовательно, заявление с просьбой дать разрешение на заключение трудового договора должно быть адресовано непосредственно данному должностному лицу. Вместе с тем руководитель органа местного самоуправления вправе делегировать свои полномочия в части организации опеки и попечительства руководителю структурного подразделения органа местного самоуправления, занимающегося указанными вопросами, например начальнику управления опеки и попечительства. В этом случае заявление адресуется соответствующему должностному лицу.

Решение по заявлению родителя (попечителя) несовершеннолетнего должно быть принято в сроки, определенные положением об организации документооборота в органе опеки и попечительства. Если такового нет, то сроки подготовки решения определяются в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления или субъекта Российской Федерации о порядке и сроках обращения граждан (например, в Новгородской области - в соответствии с Областным законом Новгородской области от 05.08.2005 N 531-О «О порядке и сроках рассмотрения обращений граждан в органы местного самоуправления Новгородской области»). Если вопрос рассмотрения обращений граждан не получил должной регламентации в законодательстве субъекта Российской Федерации и нормативно-правовой базе муниципального образования, то сроки, в которые по заявлению родителя (попечителя) 14-летнего подростка должен быть дан ответ, определяются в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 04.03.1980 N 1662-X «О порядке рассмотрения предложений, заявлений и жалоб граждан» (с изм. на 02.02.1988).

Разрешение на заключение трудового договора оформляется по правилам делопроизводства, принятым в органе опеки и попечительства, в основном в виде распоряжения или письма. Распорядительная его часть может быть сформулирована, например, по одному из следующих вариантов:

Фрагмент разрешения

«Настоящим распоряжением разрешается заключение трудового договора между ООО «Марс» и Никоновым Алексеем Петровичем, 11.11.1991 г. р., для выполнения им в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения, по профессии рассыльного по доставке документов.»,

или:

Фрагмент разрешения

«На основании заявления Никоновой Ирины Борисовны, матери несовершеннолетнего Никонова Алексея Петровича, 11.11.1991 г. р., учащегося 9-го класса, разрешить ООО «Марс» заключение трудового договора с Никоновым А.П. для выполнения им в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения, по профессии рассыльного по доставке документов».

Помимо трудовой функции в таком разрешении органа опеки и попечительства может быть определена максимальная продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего. Впрочем, это необязательно, поскольку работодатель и так должен следовать нормам статей 92 и 94 Трудового кодекса РФ, а орган опеки и попечительства располагает возможностями контролировать выполнение работодателем условий трудового договора.

В части третьей статьи 63 Трудового кодекса РФ прямо не сказано, что заключение трудового договора возможно только при согласии родителя (попечителя) несовершеннолетнего и с разрешения органа опеки и попечительства на трудоустройство работника к конкретному работодателю. Однако мы представляется, что законодатель руководствовался именно этими соображениями - только на основании предварительной информации, полученной от конкретного работодателя о характере предстоящей работы, родитель (попечитель) и орган опеки и попечительства могут сделать вывод о том, является ли работа легкой и не нарушает ли она процесс обучения, а также есть ли риск причинения этой работой вреда здоровью.

Следует отметить, что критерии «легкости» труда в Трудовом кодексе РФ не определены; поэтому выводы о том, какая работа может считаться «легкой», органы опеки и попечительства вынуждены делать на основании общей характеристики, данной в статье 7 Конвенции N 138: легкая для детей работа - это работа, которая:

«а) не кажется вредной для их здоровья или развития; и

b) не приносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки их или способности воспользоваться полученным обучением».

Для решения вопроса о том, является ли работа вредной для здоровья, орган опеки и попечительства должен располагать информацией о трудовой функции, выполнение которой планируется поручить подростку. Первое, что ему следует проверить, - это не включена ли эта работа в соответствующие перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, а также не установлены ли возрастные ограничения на выполнение этой работы специальными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Второе - это в каком режиме работник будет выполнять порученную работу. И, наконец, третье - позволяет ли здоровье выполнять подростку обязанности, входящие в содержание трудовой функции.

Чтобы правильно решить эти задачи, орган опеки и попечительства, по нашему мнению, вправе запросить проект трудового договора, который планируется заключить с подростком. И хотя каждое дополнительное требование, выдвигаемое родителями (попечителями) 14-летнего ученика или органом опеки и попечительства, пропорционально уменьшает желание работодателя обременять себя трудовыми отношениями с этим подростком, представляется, что и представители ребенка, и орган опеки и попечительства должны проявить принципиальность для того, чтобы право ребенка на здоровый образ жизни и нормальное развитие было соблюдено.

Работодатель может заключить трудовой договор с 14-летним учащимся только на основании заявления родителя (попечителя) о согласии на заключение указанного договора и соответствующего разрешения органа опеки и попечительства. Реквизиты этих документов могут указываться в преамбуле трудового договора или в его заключительных положениях. Однако особой необходимости в этом нет, и сотрудникам кадровой службы достаточно обеспечить надлежащее хранение заявления родителя (попечителя) и разрешения органа опеки и попечительства (в личном деле юного работника).

Несмотря на то что Трудовой кодекс РФ не предусматривает обязательности подачи несовершеннолетним работником заявления с просьбой о приеме на работу, считаем, что такое заявление лишним не будет.

Статья 63 Трудового кодекса РФ содержит еще одну норму, определяющую порядок использования труда несовершеннолетних. В ней речь идет об особой их категории - малолетних, к которым, как уже отмечалось выше, относятся дети в возрасте до 14 лет. Использование труда детей данной возрастной группы возможно только в строго определенных отраслях деятельности: согласно статье 8 Конвенции N 138 компетентный орган власти, после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, может, путем выдачи разрешений, допускать в отдельных случаях исключения из запрещения приема на работу по найму или на другую работу лиц младше 15 лет для таких целей, как участие в художественных выступлениях.

«Поскольку создать сценические и кинематографические образы героев-детей невозможно без участия самих детей, а участие в постановках и выступлениях является тяжелым трудом (как с физической, так и эмоциональной точек зрения), законодатель должен был найти «золотую» середину: не ограничивая развитие искусства, одновременно надежно защитить права детей, участвующих в создании и (или) исполнении произведений»[[5]](#footnote-5).

Представляется, часть четвертая статьи 63 Трудового кодекса РФ только частично решает эту задачу. Согласно ее положениям в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

В данной норме законодатель ограничился общим описанием условий, при которых использование труда малолетних детей будет считаться законным:

1) труд детей будет использоваться строго в:

а) организациях кинематографии;

б) театрах;

в) театральных организациях;

г) концертных организациях;

д) цирках.

Это означает, что никакие другие организации, не относящиеся к указанным в перечне, например модельные и рекламные агентства, не вправе привлекать малолетних детей к демонстрации одежды, рекламным акциям и т.д. По этой причине последние нередко прибегают к услугам организаций, указанных в подпунктах «а» - «г», и используют «заемный» труд детей на основании заключенных гражданско-правовых договоров или же самостоятельно заключают с малолетними (вернее, с их родителями) разовые гражданско-правовые договоры;

2) трудовая функция заключается исключительно в создании и (или) исполнении произведений. Никакое иное использование навыков и способностей малолетних детей в указанных выше организациях (например, в качестве младшего обслуживающего или технического персонала) не допускается;

3) на использование труда ребенка согласие дал один из родителей (законных представителей);

4) использование труда ребенка санкционировано органом опеки и попечительства.

К сожалению, законодатель не предусмотрел конкретные критерии для выяснения того, является ли актерский труд безопасным для здоровья ребенка и его нравственного развития.

«Родители (законные представители) в силу различных субъективных факторов могут недооценить опасности, которые грозят юному актеру на съемочной, театральной или концертной площадках, и, поддавшись уговорам ребенка, или по финансовым соображениям согласиться на использование его труда в условиях повышенного риска получения физических травм (в результате выполнения различных трюков, акробатических и гимнастических номеров, длительного воздействия специального освещения, использования театрального и концертного грима, пр.) и эмоциональных потрясений (в результате повышенных психологических нагрузок при создании и адаптации к роли, осознания содержания воплощаемых образов и т.д.)»[[6]](#footnote-6). Для разумного ограничения стремления родителей (законных представителей) ребенка сделать из него звезду театра или кино, невзирая на последствия для здоровья и нравственного развития, законодатель включил в процедуру принятия решения об использовании труда малолетних детей орган опеки и попечительства. «Роль этого органа заключается в оценке условий использования труда ребенка и даче заключения о возможности привлечения малолетнего к созданию и (или) исполнению произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства»[[7]](#footnote-7).

Форма такого заключения в части четвертой статьи 63 Трудового кодекса РФ определена не совсем корректно - орган опеки и попечительства дает разрешение, а не согласие. С учетом этого законодатель при внесении изменений в Кодекс намерен исправить данную юридико-техническую неточность так же, как и в части третьей этой статьи (см. выше), и уточнить, что для использования труда малолетнего ребенка необходимо разрешение органа опеки и попечительства. Коль скоро речь зашла о недостатках рассматриваемой нормы, укажем также на необходимость более точного указания способа восполнения дееспособности несовершеннолетних - поскольку в соответствии с пунктом 1 статьи 32 Гражданского кодекса РФ над малолетними (в возрасте до 14 лет) детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается опека, то в качестве представителей таких детей в части четвертой статьи 63 Трудового кодекса РФ должны быть названы опекуны.

«Рассматривая условия использования труда малолетних детей, закрепленные в части четвертой статьи 63 Трудового кодекса РФ, нельзя не отметить слабое содержательное наполнение этой нормы. Основной упор в ней сделан на описание процедуры принятия родителями (опекунами) и органом опеки и попечительства решения о возможности привлечения малолетних детей к участию в создании и (или) исполнении произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства»[[8]](#footnote-8). Однако, для того чтобы в результате ее соблюдения было принято верное решение, необходимы критерии, которыми и представители, и органы опеки и попечительства должны руководствоваться при оценке степени влияния такой ранней трудовой деятельности на здоровье и развитие ребенка.

В части четвертой статьи 63 Трудового кодекса РФ условие для «допуска» работника к созданию и (или) исполнению произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства сформулировано крайне общо: участие в создании и (или) исполнении произведений возможно только при условии, что это не причинит ущерба здоровью и нравственному развитию ребенка. «Чтобы оценить риск причинения вреда физическому здоровью ребенка, орган опеки и попечительства вправе запросить от работодателя все необходимые технические документы, по которым можно установить условия труда малолетнего актера или артиста, например, где будут проводиться съемки фильма - в павильоне или на натуре, в Российской Федерации или за ее пределами, имеются ли соответствующие разрешения органов обеспечения пожарной и иной безопасности, предусмотрены ли съемки ночью и т.д.»[[9]](#footnote-9) Получить необходимую информацию также можно из сценария фильма, например, о том, не предусмотрены ли в отдельных эпизодах контакты детей с дикими животными, выполнение трюков без каскадеров и пр. Эти данные необходимо сопоставить с результатами медицинского освидетельствования ребенка. При малейшем сомнении в том, что мер, предпринятых будущим работодателем, достаточно для обеспечения безопасности здоровья ребенка, орган опеки и попечительства вправе выдвинуть условие об обязательности дополнительного страхования здоровья ребенка будущим работодателем.

Несколько сложнее установить, какое воздействие оказывает участие в создании и (или) исполнении произведений театрального, концертного и циркового, и в особенности кинематографического, искусства на психику ребенка.

Международная организация труда уже не первый год выражает обеспокоенность по поводу использования детского труда при создании произведений кинематографии и театральных постановок. Для исключения неблагоприятного воздействия на юных актеров сцен насилия, в которых им приходится принимать участие, МОТ призывает все страны принять соответствующие меры, которые смогут оградить ребенка от опасностей данной профессии. Российские законодатели до настоящего времени не выработали адекватных механизмов защиты психологического здоровья несовершеннолетних актеров и артистов - участие в постановке спектаклей или съемке фильмов не включено ни в перечень работ, которые могут причинить вред нравственному развитию работников до 18 лет, ни в Перечень тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163. По этой причине сотрудники органов опеки и попечительства выводы о «вредности» участия малолетнего ребенка в создании и (или) исполнении произведений кинематографии для его нравственного развития основывают на своих представлениях о нравственности.

Здесь представляется уместным сослаться на обоснование необходимости запрета показа по телевидению сцен убийства и насилия, данное депутатами Государственной Думы РФ в пояснительной записке к проекту Федерального закона «О внесении изменений в статью 4 Закона Российской Федерации «О средствах массовой информации» (№ 45893-4, принят в первом чтении 10.11.2004): «До четырнадцати лет мыслительные способности детей еще недостаточно развиты, для того чтобы до конца понимать, что та или иная ситуация гипотетична. Даже если специально обратить внимание ребенка на то, что телевизионные герои всего лишь разыгрывают насилие, он будет помнить об этом недолго. Если напомнить ребенку о ситуации уже через пять - десять минут, его эмоциональная реакция на фильм будет такой же, как реакция на документальные кадры. Пока мыслительные способности не достигли определенного уровня, для ребенка реально все, что ему кажется реальным. Сцены насилия и подлости на телеэкране в некоторой степени притупляют способность детей развивать в себе здоровую невинность, умиротворенность и чувствительность. Очевидно, что картины реального насилия на экране пробуждают агрессивные тенденции в детях»[[10]](#footnote-10). Что же тогда говорить о детях, которые воплощают образы отрицательных героев или подвергаются их влиянию? Кто может сказать, какое влияние окажет на психику малолетнего актера многочисленное повторение им самим по отношению к другим героям или же взрослыми актерами по отношению к нему сцен насилия? Не будут ли модели поведения, выработанные в результате многочисленных дублей или ежедневных спектаклей, перенесены в реальную жизнь ребенка?

Представляется, что в условиях стремительного развития отечественной киноиндустрии и все большего вовлечения детей в создание кинематографических произведений Минкультуры России совместно с Минтрудом России должны уделить внимание вопросу использования труда малолетних работников более серьезно и не только выработать рекомендации для органов опеки и попечительства по выдаче разрешений на привлечение детей к участию в создании и (или) исполнений кинематографических произведений, но и, возможно, обязать организации киноиндустрии обеспечивать детей качественной психологической помощью как в процессе съемок (постановки), так и по их окончании. Кроме того, если интересы возрастной группы до 14 лет, пусть и в недостаточной степени, но все же могут быть защищены органом опеки и попечительства, то труд актеров и артистов в возрасте от 14 до 18 лет вообще остается бесконтрольным - орган опеки и попечительства не может препятствовать использованию их труда при создании произведений, предусматривающих сцены насилия. Представляется, что и этому вопросу отечественный законодатель должен уделить соответствующее внимание. Пока же он учитывает особенности труда несовершеннолетних актеров и артистов в несколько специфической форме, разрешая привлекать несовершеннолетних работников организаций кинематографии и театров, концертов и цирков к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных: сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни - и даже направлять в служебные командировки.

По нашему мнению, действующая редакция части четвертой статьи 63 Трудового кодекса РФ нуждается в дополнении условием о том, что участие малолетних детей в создании и (или) исполнении произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства не должно причинять ущерб посещаемости школы и освоению образовательной программы (подпункт «b» пункта 1 статьи 7 Конвенции N 138).

Кроме того, в ней также должно быть учтено положение пункта 2 статьи 8 Конвенции N 138, устанавливающего, что выдаваемое компетентным органом разрешение на прием на работу для такой цели, как участие в художественных выступлениях, должно ограничивать продолжительность рабочего времени и устанавливать условия, в которых может выполняться такая работа. «Следует отметить, что в поправках к Трудовому кодексу РФ, предусматриваемых проектом Федерального закона N 329663-3 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (принят Государственной Думой РФ в первом чтении 20.06.2003), планируется дополнение части четвертой статьи 63 Кодекса предложениями следующего содержания: «Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном)»[[11]](#footnote-11). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа».

И хотя первое предложение «заполняет» пробел в Трудовом кодексе РФ о порядке заключения трудового договора с малолетними работниками, оно, тем не менее, не имеет такого принципиального значения, как второе (поскольку на практике решение вопроса о субъекте, подписывающем трудовой договор за малолетнего работника, осуществляется на основании пункта 1 статьи 28 Гражданского кодекса РФ). Обязание органа опеки и попечительства указывать в разрешении условия использования труда малолетнего ребенка означает, что орган опеки и попечительства вправе затребовать от будущего работодателя все необходимые ему документы и после консультаций с учреждениями здравоохранения определить для малолетнего работника максимально допустимую продолжительность ежедневной работы и иные условия труда, которые должен обеспечить работодатель. При невыполнении последним этих условий орган опеки и попечительства вправе обратиться в государственную инспекцию труда для решения вопроса о прекращении трудовых отношений с малолетним работником и совместного принятия мер по привлечению представителей работодателя к административной ответственности.

Разрешение на заключение трудового договора с малолетним ребенком оформляется по вышеизложенным правилам. «В нем должно указываться наименование организации-работодателя, которой разрешается заключить трудовой договор с ребенком для участия в создании и (или) исполнении произведения кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства, наименование и краткая характеристика этого произведения (согласно документам работодателя), а также условия использования труда ребенка (в частности, продолжительность рабочего времени для него в течение дня, запреты на съемки в ночное время и т.д.)»[[12]](#footnote-12).

Помимо надлежаще оформленного разрешения органа опеки и попечительства работодателю для заключения трудового договора с малолетним ребенком требуется письменное согласие одного из родителей (опекунов) ребенка. Реквизиты обоих документов могут указываться в трудовом договоре в преамбуле, например, следующим образом:

Фрагмент трудового договора

«Настоящий трудовой договор заключен между ООО «Киностудия «Прогресс», в лице его генерального директора Петрова Сергея Ивановича, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и Макаровым Антоном Петровичем 10.10.1996 г. р., именуемым в дальнейшем «Работник», интересы которого при реализации настоящего договора представляет его мать Макарова Ольга Валерьевна, именуемая в дальнейшем «Представитель работника», с согласия отца Работника (письменное заявление П.А. Макарова от 15.04.2006) и на основании разрешения на заключение трудового договора (распоряжение руководителя муниципалитета внутригородского муниципального образования Марфино в городе Москве от 28.04.2006).»,

или более традиционно - в заключительных положениях:

Фрагмент трудового договора

«Настоящий трудовой договор подписан между ООО «Киностудия «Звезда», в лице его генерального директора Сидорова Юрия Петровича, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и Семеновым Александром Валентиновичем, действующим от имени своей несовершеннолетней дочери Семеновой Ольги Александровны 05.06.1996 г. р., именуемой в дальнейшем «Работник», о нижеследующем.

...

8. Заключительные положения

Настоящий договор заключен с согласия матери Работника (письменное заявление Ивановой И.В. от 18.05.2006) и на основании разрешения на заключение трудового договора органа опеки и попечительства - муниципалитета внутригородского муниципального образования Марьино в городе Москве (письмо от 16.05.2006).»

Вне зависимости от того, указаны ли реквизиты заявления родителя (представителя) малолетнего ребенка и разрешения органа опеки и попечительства в тексте трудового договора, оба документа должны быть помещены на хранение в личное дело несовершеннолетнего работника.

Возможность заключения трудового договора с несовершеннолетними работниками ограничена не только нормами статьи 63 Трудового кодекса РФ, но и иными нормативными правовыми актами. В частности, вторую группу возрастных ограничений образуют нормы, содержащиеся в федеральных законах, устанавливающих порядок осуществления отдельных видов деятельности.

Так, согласно части 1 статьи 21 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. на 02.02.2006) на гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет. Аналогичное ограничение по возрасту предусмотрено для замещения должностей (выполнения работы):

- муниципальной службы (пункт 1 статьи 7 Федерального закона от 08.01.1998 N 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» (с изм. на 25.06.2002));

- ведомственной охраны (часть первая статьи 6 Федерального закона от 14.04.1999 N 77-ФЗ «О ведомственной охране»);

- таможенных органов (пункт 1 статьи 6 Федерального закона от 21.07.1997 N 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (с изм. на 01.04.2005));

- спасателей в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях (пункт 3 статьи 9 Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» (с изм. на 09.05.2005));

- службы в милиции (часть первая статьи 19 Закона РФ от 18.04.1991 N 1026-1 «О милиции» (с изм. на 09.05.2005)).

Ограничение по возрасту также установлено непосредственно статьей 342 Трудового кодекса РФ - согласно ее части второй «работником является лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией». Из этой нормы следует, что трудовой договор для работы в религиозной организации не может быть заключен с лицом, не достигшим совершеннолетия.

Завершая рассмотрение вопроса о возрасте, с которого допускается заключение трудового договора, считаем нужным отметить еще один момент.

Пункт 3 статьи 9 Конвенции N 138 о минимальном возрасте приема на работу устанавливает, что национальным законодательством или правилами или компетентным органом власти определяются реестры или другие документы, которые должны вестись и предоставляться предпринимателем; такие реестры или документы указывают фамилии и возраст или дату рождения, должным образом удостоверенные, если это возможно, лиц моложе 18 лет, нанятых предпринимателем или работающих на него.

Представляется, что эти положения должны найти отражение в российском трудовом законодательстве. Обязав работодателей вести отдельные списки или реестры несовершеннолетних работников, государство, конечно, еще больше снизит интерес работодателей к труду подростков, однако же предоставит возможность компетентным органам более полно и предметно контролировать соблюдение работодателями прав несовершеннолетних работников.

«В трудовом договоре согласно части первой статьи 57 Трудового кодекса РФ указываются фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя-организации (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор»[[13]](#footnote-13).

В том случае, если трудовые отношения устанавливаются между кинематографической (театральной, концертной, цирковой) организацией и малолетним ребенком (не достигшим возраста 14 лет), в трудовом договоре, заключаемом на условиях, определенных в части четвертой статьи 63 Кодекса, приводятся фамилия, имя, отчество родителя ребенка или опекуна.

Указанные сведения обычно записываются в преамбуле трудового договора, которая может быть сформулирована по одному из образцов, приведенных в § 1.1 настоящей главы.

Поскольку трудовой договор с несовершеннолетним работником является отдельным видом трудового договора, обозначить его видовую принадлежность можно через указание даты рождения работника-подростка непосредственно в преамбуле договора. Такое юридико-техническое решение, в частности, целесообразно в случае заключения срочного трудового договора.

В том случае, если заключаемый с несовершеннолетним работником трудовой договор не содержит условия о сроке, то данные о рождении работника и его возрасте могут быть указаны непосредственно в тексте договора или в его заключительных положениях.

Часть вторая статьи 57 Трудового кодекса РФ в числе существенных условий трудового договора называет:

1) место работы (с указанием структурного подразделения);

2) дату начала работы;

3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретную трудовую функцию; если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

4) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

5) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

6) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

7) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Большинство из перечисленных условий (пункты 1 - 3, 7) вырабатывается сторонами трудового договора и закрепляется в его тексте так же, как и для взрослых работников. Поэтому основное внимание сосредоточим на условиях, которые в силу требований законодательства должны формулироваться в трудовом договоре с несовершеннолетним работником по особым правилам.

Однако прежде отметим, что трудовая функция работника должна быть определена правильно - с указанием на соответствующую профессию, должность, специальность или же комплекс соответствующих трудовых обязанностей. Любые попытки работодателя присвоить новое наименование профессии (должности, специальности), которая включена в перечень работ, где не может применяться труд несовершеннолетних работников, с целью выведения трудовой функции из области действия указанных перечней должны пресекаться государственными инспекторами труда и наказываться в установленном порядке. По этой причине рекомендуем сотрудникам кадровых служб применительно к несовершеннолетним работникам при описании их трудовых функции строго следовать Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), а также соответствующим квалификационным и тарифно-квалификационным справочникам. В том случае, если обязанности по трудовой функции определены в отдельной должностной или производственной (по профессии) инструкции, то на них в трудовом договоре должны быть даны соответствующие ссылки.

Характеристики условий труда. В зависимости от степени воздействия на работника условия труда подразделяются на:

а) безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов;

б) вредные условия труда - условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих установленные гигиенические нормативы и оказывающие неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомство;

в) опасные (экстремальные) условия труда - условия труда, характеризующиеся такими уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных заболеваний;

г) тяжелые условия труда - условия труда, при которых выполняются работы, связанные с повышенной тяжестью и напряженностью трудового процесса (интеллектуальные, сенсорные и эмоциональные нагрузки, монотонность выполнения операций, зрительно напряженные работы, голосовые перенапряжения, режим работы, др.)[[14]](#footnote-14).

Правила и процедуры отнесения условий труда к одной из перечисленных групп, а также комплекс соответствующих им гарантий и компенсаций устанавливаются в федеральных законах, подзаконных актах, государственных стандартах и т.д. Трудовой кодекс РФ ограничивает возможность применения труда несовершеннолетних при выполнении работ, указанных в пунктах «б» - «г», а следовательно, в трудовом договоре с несовершеннолетним работником не могут указываться компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях.

В том случае, если условия труда относятся к категории безопасных, однако обладают определенной спецификой, например работа носит разъездной характер, о ней целесообразно указать в трудовом договоре с несовершеннолетним работником.

Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью. Отношения по обязательному социальному страхованию по всем видам обязательного социального страхования возникают у работодателя с момента заключения с работником трудового договора. Право работника на обязательное социальное страхование означает не только то, что работодатель обязан предпринять определенные действия по страхованию работника (регистрации, отчислению соответствующих взносов и т.д.), но и то, что работнику гарантируется выплата из соответствующих фондов страхового обеспечения по отдельным видам обязательного социального страхования.

Все виды обязательного социального страхования так или иначе связаны с осуществлением работником трудовой деятельности, поскольку именно с ее началом у работодателя возникают обязанности по перечислению страховых взносов. Можно предположить, что законодатель в части второй статьи 57 Трудового кодекса РФ подразумевал именно те виды социального страхования, право на получение обеспечения по которым напрямую зависит от того, состоит ли работник на текущий момент в трудовых отношениях с работодателем (например, пособие по временной нетрудоспособности, оплата путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, пособие в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием, пр.). Поскольку в системе обязательного социального страхования работник и работодатель своим соглашением не могут изменить размеры страховых взносов и страхового обеспечения, порядок (условия) их отчисления и выплаты, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, то от того, присутствуют ли условия о видах обязательного социального страхования в трудовом договоре, содержание отношений между работодателем и работником не меняется - работодатель обязан застраховать несовершеннолетнего работника и уплачивать соответствующие взносы, а несовершеннолетний работник имеет такое же право на получение соответствующих выплат (пособий, пр.), как и взрослые работники.

По этой причине указание в трудовом договоре видов и условий обязательного социального страхования представляется обоснованным только с точки зрения информирования работника о его правах на предусмотренные законодательством виды страхового обеспечения. Непосредственно же в договорном порядке без элемента принуждения со стороны государства могут устанавливаться только виды и условия добровольного социального страхования. А поскольку часть вторая статьи 57 Трудового кодекса РФ, относящая виды и условия социального страхования к существенным условиям трудового договора, не выделяет тип (характер) социального страхования, то можно сделать вывод, что в ней имеются в виду и обязательное, и добровольное социальное страхование.

Несмотря на то что добровольное социальное страхование в соответствии с частью 3 статьи 39 Конституции РФ поощряется государством, на данный момент оно так и остается недостаточно развитым. В основном добровольное социальное страхование представлено такими его видами, как медицинское и пенсионное. Для несовершеннолетних работников особо значимыми являются оба этих вида: первый, поскольку ранняя трудовая деятельность сопряжена с множеством опасностей причинения вреда здоровью, второй - поскольку ранняя трудовая деятельность неизбежно приводит к так называемому раннему «износу» (старению) организма. В частности, представляется, что родители (опекуны) малолетних актеров и артистов и действующие в их интересах органы опеки и попечительства должны настаивать на принятии на себя работодателями обязанностей по дополнительному страхованию жизни и здоровья детей, участвующих в создании и (или) исполнении произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства.

Режим труда и отдыха. Как следует из пояснения к существенному условию трудового договора о режиме труда и отдыха, данному в части второй статьи 57 Трудового кодекса РФ, данное условие включается в текст трудового договора, если оно в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации.

Несовершеннолетние работники относятся к той категории персонала, для которой в силу закона режим труда и отдыха должен отклоняться от общих правил, установленных в организации для взрослых работников, - для них:

а) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени;

б) увеличивается время отдыха[[15]](#footnote-15).

Эти условия и должны быть отражены в трудовом договоре с несовершеннолетним работником.

С их формулировкой на практике связано самое большое количество вопросов. Прежде чем ответить на них, отметим, что поскольку единая модель трудового договора не установлена, то работодатели при подготовке текстов трудовых договоров могут использовать те юридико-технические приемы изложения и оформления достигнутых договоренностей, которые считают оптимальными.

Основная проблема с формулированием условия о режиме труда и отдыха заключается в том, что его содержание состоит из двух частей, применимых в период времени соответственно до и после достижения совершеннолетия, и обе они должны присутствовать в трудовом договоре. Следует отметить, что последнее уточнение справедливо и в отношении трудовых договоров, заключенных с лицами, не достигшими 18 лет, на неопределенный срок, и в отношении срочных трудовых договоров, срок действия которых истекает по достижении 18-летнего возраста.

В том случае, если с несовершеннолетним заключен срочный трудовой договор на срок, на момент истечения которого работнику еще не исполнится 18 лет, разбивка условий режима труда лишена особого смысла, поскольку стороны изначально договорились о том, что трудовые отношения прекратятся до достижения совершеннолетия, а, следовательно, режим рабочего времени и отдыха не будет изменяться на протяжении всего срока действия трудового договора. Сказанное означает, что в таком срочном трудовом договоре условие о режиме труда и отдыха может быть выражено только положениями об особенностях режима труда и отдыха, обусловленных возрастом работника. Например, в трудовом договоре с 16-летним работником, заключенным сроком на 1 год, условие о режиме труда и отдыха может быть сформулировано следующим образом:

Фрагмент трудового договора

«4.1. В соответствии с частью первой статьи 92 Трудового кодекса РФ Работнику устанавливается 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность ежедневной работы для Работника согласно части первой статьи 94 Трудового кодекса РФ не превышает 7 часов.

4.2. Работнику в соответствии со статьей 267 Трудового кодекса РФ предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.»

В трудовых договорах, заключенных на неопределенный срок, а также в срочных трудовых договорах, в течение действия которых меняется возраст работника, условия о режиме труда и отдыха должны формулироваться по-иному.

Устанавливая трудовые отношения с несовершеннолетним работником, работодатель преследует цель получить возможность использовать труд индивидуума для производства продукции, выполнения работ или оказания услуг, а не организовать занятость подростка (при всей социальной значимости его внимания к вопросам трудоустройства несовершеннолетних). Несовершеннолетний, как и взрослый работник, принимается на работу для выполнения трудовой функции, которая обладает общими для всех категорий индивидуумов характеристиками. Поэтому при заключении трудового договора с несовершеннолетним работником фактически согласовываются общие для всех, кто бы ни претендовал на данную работу, условия - о трудовой функции и о порядке оплаты за ее выполнение. Вместе с тем, ввиду ограничений, предусмотренных законодательством, работодатель обязан скорректировать эти условия с учетом возраста работника: установить сокращенную продолжительность рабочего времени и пониженные нормы выработки и увеличить время отдыха. При отпадении же основания, в связи с которым стороны определили в трудовом договором условие о сокращенной продолжительности рабочего времени и удлинении отпуска, трудовая функция должна выполняться в полном объеме, что предполагает либо полную продолжительность рабочего времени, либо выработку установленных для всех работников норм труда, а отпуск предоставляется общеустановленной продолжительности. Для того чтобы отношения работника и работодателя, будучи урегулированными одним трудовым договором, тем не менее автоматически изменялись при наступлении определенного события - достижении определенного возраста, в трудовом договоре необходимо прописать механизм трансформации одних условий в другие.

Задача по определению в трудовом договоре особенностей, связанных с возрастом работника, может быть решена и другим, более простым, способом. Поскольку в абзаце восьмом части второй статьи 57 Трудового кодекса РФ уточняется, что условие о режиме труда и отдыха должно быть указано в трудовом договоре как существенное в том случае, если оно отличается от общеустановленного в организации режима труда и отдыха, то в тексте трудового договора можно ограничиться указанием особенностей режима труда и отдыха для данного работника.

Однако во избежание споров с работниками в будущем рекомендуется сотрудникам кадровых служб при формулировании условий об особенностях режима и отдыха несовершеннолетних:

а) подчеркивать, что установленная в трудовом договоре продолжительность рабочего времени является сокращенной. При отсутствии таких пояснений работник при возникновении конфликта может ссылаться на то, что при заключении трудового договора в действительности с ним была достигнута договоренность о работе на условиях неполного рабочего времени (статья 93 ТК РФ) и переход к полной продолжительности рабочего времени не может состояться автоматически, тем более без его письменного согласия, требуемого в связи с изменением существенных условий трудового договора;

б) давать ссылки на соответствующие статьи Трудового кодекса РФ для исключения споров о виде трудового договора[[16]](#footnote-16).

При заключении трудового договора с работником, которому в ближайшее время исполняется 18 лет, сотрудникам кадровой службы следует быть особо внимательными. Так, наличие в трудовом договоре, заключенном 16.05.2006, условия о начале работы с 18.05.2006 и условия об испытании в связи с тем, что 18.05.2006 работнику исполняется 18 лет, по формальному основанию может быть квалифицировано как нарушение трудового законодательства: на момент вступления указанного трудового договора в силу по правилам части первой статьи 61 Трудового кодекса РФ (дня подписания - 16.05.2006) работнику еще не исполнилось 18 лет, а следовательно, работодатель нарушил запрет на установление испытания, установленный частью четвертой статьи 70 Трудового кодекса РФ. Для случаев «переходного» возраста на момент возникновения трудовых отношений сотрудникам кадровых служб можно порекомендовать включать в трудовой договор отдельное условие о вступлении договора в силу, в котором момент вступления договора в силу определяется с учетом наступления совершеннолетия работника.

Как нарушение трудового законодательства будет квалифицировано установление работнику условия об испытании в период после наступления совершеннолетия. Поясним на примере: работник, которому 20.05.2006 исполняется 18 лет, поступает на работу 03.05.2006; после наступления совершеннолетия кадровая служба готовит дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором устанавливает испытательный срок в пределах 3 месяцев с момента поступления работника на работу. Таким образом, по мнению инспекторов по кадрам, и соблюдается запрет, установленный частью четвертой статьи 70 Трудового кодекса РФ, и защищаются интересы работодателя. Схема, кажущаяся хитроумной, в действительности же является просто сложной и одновременно неправильной. Согласно части первой статьи 70 Трудового кодекса РФ испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе может быть условлено соглашением сторон только при заключении трудового договора.

Это же норма не позволяет сотрудникам кадровых служб действовать по иной схеме: принимать работника «переходного» возраста на работу путем «фактического допущения» к работе и оформлять необходимые документы после достижения 18 лет (например, спустя месяц с момента приема на работу) с указанием в них испытательного срока со дня совершеннолетия. Еще раз обращаем внимание на то, что условие об испытании должно быть согласовано сторонами при заключении трудового договора в любой форме - письменной или же устной, представляющей собой фактическое допущение работника к работе.

Условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной). Данное условие в трудовых договорах с несовершеннолетними работниками можно встретить крайне редко. Объясняется это правовым статусом граждан, не достигших возраста 18 лет.

Начнем с государственной тайны. Закон РФ от 21.07.1993 N 5485-1 «О государственной тайне» (с изм. на 22.08.2004) не предусматривает ограничения допуска несовершеннолетних граждан к государственной тайне. Основываясь на части второй статьи 64 Трудового кодекса РФ, согласно которой какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, можно сделать вывод о том, что лицо, не достигшее возраста 18 лет, может быть принято на работу, предполагающую доступ к государственной тайне.

Однако ограничения по допуску несовершеннолетних лиц к государственной тайне все же установлены, правда, в подзаконном акте, принятом для реализации Закона РФ «О государственной тайне».

Согласно пункту 3 Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 28.10.1995 N 1050 (с изм. на 15.11.2004), граждане, которым по характеру занимаемой ими должности необходим доступ к государственной тайне, могут быть назначены на эти должности только после оформления допуска по соответствующей форме; допуск граждан к государственной тайне на территории Российской Федерации и за ее пределами осуществляется руководителями соответствующих организаций в порядке, установленном данной Инструкцией.

Как следует из пункта 7 Инструкции, граждане, не достигшие 18-летнего возраста, как правило, не подлежат оформлению на допуск к особой важности и совершенно секретным сведениям, за исключением определенных случаев. Это означает, что несовершеннолетние работники все же могут быть приняты на работу, предусматривающую доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, правда только третьей степени секретности сведений - имеющим гриф «секретно».

Однако на этот счет в Инструкции есть еще одно уточнение: согласно ее пункту 28 студенты и другие лица, не достигшие 16-летнего возраста, могут быть допущены по решению руководителей организаций только к секретным сведениям; руководители организаций несут персональную ответственность за обеспечение режима секретности при осуществлении этими лицами своих служебных функций; по достижении 16-летнего возраста такие лица при необходимости подлежат оформлению на допуск по второй форме (то есть к совершенно секретным сведениям) в установленном порядке.

Отсюда следует:

а) лица в возрасте от 16 до 18 лет в основном принимаются на работу, предусматривающую допуск по третьей форме - к секретным сведениям; прием на работу, предусматривающую допуск по второй (к совершенно секретным сведениям) и по первой форме (к сведениям особой важности), в принципе, не исключен, однако производится в особых случаях;

б) лица в возрасте до 16 лет принимаются только на работу, предусматривающую допуск по третьей форме, и только по решению руководителя организации и при принятии им на себя соответствующей ответственности.

Нельзя оставить без внимания и пункт 27 Инструкции. В нем установлено, что студенты высших и средних специальных учебных заведений, достигшие 16-летнего возраста, как правило, допускаются только к секретным сведениям. К совершенно секретным сведениям студенты высших и средних специальных учебных заведений могут быть допущены лишь в исключительных случаях, когда это обусловлено спецификой учебного процесса, подготовкой дипломных работ или прохождением практики в организациях. Оформление допусков указанным лицам осуществляется в соответствии с требованиями данной Инструкции. Студенты последних курсов высших и средних специальных учебных заведений, не имеющие допуска, при поступлении на постоянную работу в организации могут оформляться на допуск по первой или второй форме по месту предстоящей работы, но не позднее чем за 3 месяца до окончания учебы; при этом по запросам организаций, куда поступают работники, руководители высших и средних специальных учебных заведений обязаны выслать в их адрес анкеты оформляемых студентов.

Необходимо отметить, что на практике несовершеннолетние лица, особенно не достигшие 16 лет, крайне редко принимаются на работу, предполагающую доступ к государственной тайне, что вполне объяснимо - руководители организаций не желают принимать на себя дополнительную ответственность. Кроме того, если лицо, достигшее 16-летнего возраста, можно привлечь к юридической ответственности - административной за разглашение информации с ограниченным доступом (статья 13.14 Кодекса РФ об административных правонарушениях) или уголовной за незаконное разглашение сведений, составляющих коммерческую, налоговую или банковскую тайну (статья 183 Уголовного кодекса РФ), то 15-летнего подростка нет. Не опасаясь привлечения к административной или уголовной ответственности ввиду недостижения 16-летнего возраста, подросток может отнестись к принятым на себя обязательствам более легкомысленно, чем лицо, знающее, что в случае разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну, к нему будет применено административное или уголовное наказание.

Оформляя допуск к государственной тайне принимаемым на работу 16-летним подросткам, рекомендуем дополнительно ознакомить их со статьями Кодекса РФ об административных правонарушениях и Уголовного кодекса РФ, предусматривающими ответственность за разглашение охраняемой законом тайны, а также довести до их сведения тот факт, что в силу закона они считаются достигшими возраста, с которого наступает ответственность за эти нарушения или преступления.

Согласно части седьмой статьи 21 Закона РФ «О государственной тайне» взаимные обязательства администрации (работодателя) и оформляемого на работу лица отражаются в трудовом договоре. В трудовом договоре достаточно общего условия о принятии работником на себя обязательства по неразглашению государственной тайны. Более конкретно обязанности работника и принимаемые им на себя ограничения должны определяться в договоре об оформлении допуска к государственной тайне, составляемом по форме 9, утвержденной в составе приложения к Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне. Однако на него в трудовом договоре должна быть дана соответствующая ссылка, а сам договор оформлен в качестве приложения к трудовому договору.

При отсутствии в трудовом договоре условия об обязательстве работника не разглашать государственную тайну работодатель не сможет расторгнуть с ним трудовой договор в случае разглашения им секретных сведений (подпункт «в» пункта 6 статьи 81 ТК РФ), а также при прекращении допуска к государственной тайне (пункт 12 статьи 81 ТК РФ).

По-иному обстоит дело с коммерческой тайной. Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ «О коммерческой тайне» (с изм. на 02.02.2006) не предусматривает каких-либо ограничений по допуску несовершеннолетнего к коммерческой тайне. Однако в интересах ли работодателя принимать на работу, связанную с конфиденциальными сведениями, подростка?

Поскольку коммерческая тайна является объектом гражданских прав, то решение вопроса о допуске к ней сторонних лиц должно приниматься с учетом гражданского законодательства, которое связывает возможность приобретения и осуществления ряда гражданских прав с таким понятием, как дееспособность гражданина.

Согласно пункту 1 статьи 21 Гражданского кодекса РФ дееспособность гражданина (способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их) возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, то есть по достижении 18-летнего возраста. Основными элементами гражданской дееспособности являются сделкоспособность (способность совершать сделки) и деликтоспособность (способность самостоятельно отвечать за вред, причиненный противоправными действиями).

Деликтоспособность несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет определена статьей 26 Гражданского кодекса РФ: в ее пункте 3 установлено, что несовершеннолетние данной возрастной группы самостоятельно несут имущественную ответственность по сделкам, совершенным ими в соответствии с пунктами 1 и 2 настоящей статьи; за причиненный ими вред они несут ответственность в соответствии с данным Кодексом, то есть в том числе и в порядке, определенном его статьей 139, предусматривающей, что работники, разгласившие коммерческую тайну вопреки трудовому договору, обязаны возместить причиненные убытки. Следовательно, можно сделать вывод, что у работодателя есть «рычаги» материального воздействия на несовершеннолетнего работника в возрасте от 14 (как редкого исключения) до 18 лет. Однако он будет верным только в том случае, если отношения между организацией и несовершеннолетним лицом основаны на гражданско-правовом договоре.

В трудовых же отношениях материальная ответственность, как известно, определяется нормами раздела XI «Материальная ответственность сторон трудового договора» Трудового кодекса РФ. Часть третья статьи 242 Трудового кодекса РФ ограничивает возможности работодателя по привлечению к материальной ответственности за разглашение коммерческой тайны, устанавливая, что работники в возрасте до 18 лет из перечня случаев полной материальной ответственности, изложенного в статье 243 Кодекса, несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Именно по этой причине работодатели стараются ограничить прием на работу, связанную с коммерческой тайной, несовершеннолетних лиц, опасаясь, что при разглашении конфиденциальных сведений подросток и его представители будут ссылаться на неадекватную оценку ценности сообщаемой информации и последствий ее раскрытия сторонним лицам, а также на статьи 242 (часть третью) и 243 (часть первую) Трудового кодекса РФ. В связи с этим нередко в локальные нормативные акты, определяющие порядок работы с коммерческой тайной, включаются положения о том, что на работу, трудовая функция по которой предусматривает доступ к коммерческой тайне, несовершеннолетние работники не принимаются. По нашему мнению, особой необходимости в локально-нормативном закреплении такого ограничения нет, поскольку в основном доступ к сведениям, составляющим коммерческую тайну, осуществляется при выполнении трудовой функции по должности, условием замещения которой является наличие как минимум среднего профессионального, но в основном - высшего профессионального образования (когда работнику уже исполнилось 18 лет). Кроме того, представляется, что такие положения могут быть расценены как дискриминирующие условия отбора кандидатов на работу и, следовательно, стать причиной возбуждения дела об административном правонарушении, предусмотренном пунктом 5.27 Кодекса РФ об административной ответственности.

Если работодатель все же поручает несовершеннолетнему работнику выполнение трудовой функции, связанной с коммерческой тайной, обязательство о неразглашении работником сведений, составляющих коммерческую тайну, должно быть включено в трудовой договор. Кроме того, в силу статьи 11 Федерального закона от 29.07.2004 N 98-ФЗ «О коммерческой тайне» (с изм. на 02.02.2006) в целях охраны конфиденциальности информации работодатель обязан:

1) ознакомить под расписку работника, доступ которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты;

2) ознакомить под расписку работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;

3) создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны.

В том случае, если трудовой договор, заключенный с несовершеннолетним работником, не содержал условия о доступе к коммерческой тайне и обязательства работника о ее неразглашении, однако в процессе выполнения трудовой функции возникла необходимость в доступе к сведениям конфиденциального характера, то вопрос о принятии работником на себя обязательства по неразглашению коммерческой тайны решается в порядке, определенном частью 2 той же статьи 11 Федерального закона «О коммерческой тайне»: доступ работника к информации, составляющей коммерческую тайну, осуществляется с его согласия, если это не предусмотрено его трудовыми обязанностями.

В заключение напомним сотрудникам кадровых служб, что, несмотря на то что несовершеннолетний работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности за разглашение коммерческой тайны, для превентирования такого проступка работодатель может предупредить несовершеннолетнего работника о возможности привлечения к дисциплинарной ответственности, а если тот достиг 16-летнего возраста, то к административной и уголовной ответственности.

Несколько слов о служебной тайне. В законодательстве нет прямых ограничений на допуск несовершеннолетних лиц к налоговой, банковской и иным видам тайн. Однако косвенные ограничения все же имеются, и заключаются они либо в возрастном (см. § 1.1 настоящей главы), либо в образовательном цензе. Напомним, что замещение отдельных должностей возможно только по достижении гражданином (обучающимся) соответствующего образовательного уровня, установленного федеральным законом или иным нормативным правовым актом. В большинстве случаев работа с охраняемыми законом сведениями входит в трудовую функцию, выполняемую по должностям, условием замещения которых является оконченное среднее профессиональное или высшее профессиональное образование (например, согласно пункту 1 статьи 4 Закона РФ от 26.06.1992 N 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» (с изм. на 05.05.2005), судьей может быть гражданин Российской Федерации, имеющий высшее юридическое образование). Поскольку на момент получения диплома среднего специального учебного заведения, и тем более вуза, лицо уже достигает совершеннолетия, вопрос о допуске к сведениям, составляющим служебную тайну, решается без учета возраста. В заключение напомним, что образовательный ценз подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

Условие об обязанности работника отработать после обучения определенное время. Такое условие включается в трудовой договор с несовершеннолетним работником тогда, когда работодатель принимает на себя обязательства по обучению работника необходимой профессии, специальности, квалификации самостоятельно (путем заключения ученического договора (статья 198 ТК РФ)) или направляет работника на обучение за счет организации в соответствующее образовательное учреждение (преимущественно без отрыва от работы).

Иные условия. Как уже отмечалось выше, помимо рассмотренных условий, в трудовой договор также могут быть включены иные дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с данным Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

В частности, в трудовой договор с несовершеннолетним работником могут быть включены условия:

- о выплате «подъемных»;

- о компенсации работнику его расходов на транспорт (например, на приобретение единого проездного билета на городском транспорте);

- об обеспечении работника бесплатным питанием на работе;

- о предоставлении работнику жилья (например, места в общежитии);

- о дополнительном медицинском страховании жизни и здоровья, др.

Однако, включая их в трудовой договор, работодателю следует помнить о соответствующих налоговых обременениях в связи с расходами на выполнение принятых на себя обязательств.

Наличие дополнительных условий об обязательствах работодателя предоставить работнику определенные материальные блага делает трудовой договор более привлекательным для работника. Однако эти же дополнительные условия способны создать работодателю серьезные затруднения, поскольку, будучи включенными в трудовой договор, становятся обязательными для обеих сторон и не могут быть изменены без обоюдного согласия. «Жесткость» дополнительных условий зависит от использованных для их выражения формулировок, способа оформления обязательств, принимаемых на себя работодателем. Так, одним из способов, позволяющих работодателю взять на себя дополнительные обязательства по предоставлению работнику материальных благ, является заключение дополнительного соглашения на определенный срок, например до достижения работником совершеннолетия.

# 1.2 Особенности правового статуса несовершеннолетних работников

При определении минимально допустимого возраста допуска детей к конкретной работе в первую очередь учитываются такие факторы, как возможность получения базового образования, сохранение их жизни и здоровья. Ведь в целом на работе дети сталкиваются абсолютно с теми же угрозами, что и взрослые. Тем не менее последствия могут быть гораздо серьезнее как в силу характера задач, поручаемых детям, так и ввиду биологических различий между подростками и взрослыми людьми.

Детский организм постоянно растет и развивается, отличаясь этим от взрослого. Например, с медицинской точки зрения, сопутствующий росту организма ускоренный рост клеток делает детей более уязвимыми перед воздействием многих токсичных веществ. Организм ребенка, в отличие от взрослого, более предрасположен к серьезным профессиональным хроническим заболеваниям. В частности, воздействие токсичных веществ чаще приводит к асбестозу и раку в юном, а не в зрелом возрасте. При этом медики полагают, что подверженность токсичным химикатам в молодые годы способна изменить в худшую сторону реакцию организма на отравление впоследствии[[17]](#footnote-17).

Другой аспект возрастного ограничения допуска к определенным видам работ заключается в неспособности несовершеннолетнего адекватно реагировать на существующие производственные угрозы и соблюдать все правила техники безопасности. Большинство детей, начавших работать в возрасте до 18 лет, приходят на рабочее место с минимальным трудовым опытом. Опрос, проведенный в США в 1992 году, показал, что среди пострадавших на производстве несовершеннолетних работников более половины не прошли какого-либо инструктажа по технике безопасности по их собственному предубеждению и что приблизительно в 20% случаев в период получения ими травмы на рабочем месте присутствовал ответственный работник.

При подготовке молодежи в вопросах техники безопасности и охраны здоровья необходимо учитывать различия в темпах взросления детей, а также их уровень развития в части обучаемости, способности оценивать окружающую обстановку и поведения.

Продолжительный рабочий день (такой же, как у взрослых), который приводит к хронической усталости детского организма, являющейся главной причиной несчастных случаев, помимо прочего, способствует отчуждению детей от образования. Если детский труд исключает возможность образования или серьезно ему препятствует, происходит сокращение суммарного заработка человека в течение его жизни и сдерживается его социальная мобильность.

Кроме того, у детей недостаточно стабильная психика, они нуждаются в заботливом и комфортном окружении, которое способно ввести их в соответствующую социальную среду и позволить занять достойное место в обществе.

Некоторые виды деятельности и отрасли промышленности, в которых МОТ признает недопустимым применение детского труда ввиду угрозы здоровью, приведены в Приложении 1.

Хотя детям, безусловно, полезно приобщаться к труду в процессе нормального развития, детский труд, описанный в таблице, есть зло, которое не только разрушает здоровье и жизни работающих детей, но и подрывает социальную и экономическую безопасность любого общества и государства.

Ведь в конечном итоге работа, блокирующая физическое, умственное и социальное развитие человека в юном возрасте, становится бременем в отношении медицинских и социальных ресурсов общества, тормозит экономический и социальный прогресс. Генерируемые детским трудом общественные издержки приходятся в первую очередь на группы населения, которые и так бедны, в результате чего создаются предпосылки для накапливания потенциала для социального возмущения.

Понимание этой проблемы вынудило МОТ в 1991 году учредить специальное подразделение Департамента по рабочим условиям и окружающей среды: The International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) (Международная Программа по ликвидации детского труда). Эта программа выполняется совместно государствами-членами в разных регионах мира путем принятия национальных программ, направленных против детского труда.

В соответствии с этой программой все работодатели должны знать законодательство в отношении детского труда и строго соблюдать его положения.

В соответствии со статьей 1 Конвенции N 138 о минимальном возрасте для приема на работу (от 26.06.1973), каждый член организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе (Конвенция обязательная для Российской Федерации в силу ее ратификации Указом Президиума Верховного Совета СССР от 05.03.1979 N 8955-IX(, обязуется осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков.

Российское законодательство полностью согласуется с требованиями статьи 3 названной Конвенции:

1) минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другой работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже 18 лет;

2) те виды работы по найму или другой работы, к которой применяется пункт 1, определяются национальными законами или правилами или компетентными органами власти после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют.

Ограничения в отношении труда несовершеннолетних (подростков) в опасных или вредных условиях как раз и обусловлены пониманием того, что они представляют собой особую возрастную и социальную группу, которая определяет перспективы формирования трудового потенциала страны.

С медицинской точки зрения важными чертами этой категории лиц являются: незавершенность морфофункционального развития, психо-эмоциональная неустойчивость, повышенная реактивность и чувствительность к действию различных средовых факторов и условий, социальная незрелость. На этом фоне происходит адаптация подростков к обществу, профессиональное самоопределение и начало трудовой деятельности. Вот почему с целью предупреждения отрицательного влияния производственных факторов на рост, развитие, состояние здоровья, моральное и психическое состояние необходимы ограничения применения труда подростков. Специальные ограничения, в частности, касаются возрастного ценза выполнения определенных видов работ.

Частью первой статьи 265 Трудового кодекса РФ введен запрет на применение труда лиц в возрасте до 18 лет 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, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Таким образом, можно выделить ограничения применения труда несовершеннолетних лиц:

1) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) на подземных работах;

3) на работах, выполнение которых может причинить вред здоровью несовершеннолетних работников и их нравственному развитию.

В соответствии с санитарными нормами и правилами принципы определения безопасных для подростков видов деятельности включают в себя:

- соответствие возрастным и функциональным возможностям;

- отсутствие неблагоприятного влияния на рост, развитие и состояние здоровья;

- исключение повышенной опасности травматизма для себя и окружающих;

- учет повышенной чувствительности организма подростков к действию факторов производственной среды.

Законодательные ограничения в отношении лиц, не достигших 18 лет, предусматривают запрещение работы в контакте с вредными и опасными веществами, в условиях, связанных с повышенной опасностью травматизма для самого подростка и окружающих, исключение других видов рисков и аварийных ситуаций в результате возможных неадекватных действий в сложных условиях вследствие возрастных особенностей или отсутствия необходимого опыта и квалификации.

Критерии определения допустимости применения труда лиц, не достигших 18-летнего возраста, установлены санитарными правилами СанПиН 2.4.6.664-97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков», утвержденными Постановлением Госкомсанэпиднадзора Российской Федерации от 04.04.97 № 5.

Так, труд подростков допускается в условиях, которые не оказывают отрицательного воздействия на рост, развитие и состояние здоровья в ближайшем и удаленном периоде, то есть условия труда должны быть оптимальными или допустимыми в соответствии с существующей классификацией труда по показателям вредности, тяжести и напряженности.

Допустимыми для применения труда подростков являются оптимальные и допустимые классы условий (1-й класс - оптимальные условия труда - такие условия, при которых сохраняется не только здоровье работающих, но и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности; 2-й класс - допустимые условия труда, характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиеническими нормативами для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство), определенные в соответствии с «Гигиеническими критериями оценки условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса».

То есть классы условий труда, относящихся к оптимальным и допустимым, характеризуются тем, что факторы производственной среды на рабочих местах не превышают уровни, безопасные для населения (1-й класс), или отвечают гигиеническим регламентам для взрослых (2-й класс) или для подростков и вызывают в течение рабочего дня обратимые функциональные сдвиги. Превышение действующих нормативов или присутствие вредных факторов, с которыми работы подростков запрещены, являются основанием для исключения применения труда подростков.

Условия, где превышаются указанные выше критерии по вредности, тяжести и напряженности, отрицательно влияют на функциональное состояние и работоспособность подростков, приводят к развитию выраженного утомления и к ухудшению состояния здоровья. Вот почему работа подростков в таких условиях запрещена.

Запрет на применение труда несовершеннолетних в перечисленных видах деятельности во многом соотносится с перечнем работ, в которых МОТ признает недопустимым применение детского труда ввиду угрозы здоровью, а во многом расширяет его. В частности, для отдельных групп работ с особо вредными, экстремальными условиями и высокой степенью ответственности установлены более высокие возрастные ограничения - до 21 года. Например, к работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются граждане, достигшие возраста 20 лет (распоряжение Правительства РФ от 05.04.2001 № 484-р «Об утверждении Перечня токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию»).

Конкретный перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 265 ТК РФ). В настоящее время действует Перечень тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (с изм. на 20.06.2001).

Приведенные в этом Перечне профессии объединены по производствам. Это означает, что труд несовершеннолетних не разрешен по указанной профессии в данном производстве независимо от организации и отрасли народного хозяйства, где имеются такие производства и работы. Например, в подразделе «Литейные работы» раздела «Машиностроение и металлообработка» Перечня указана профессия «формовщик машинной формовки». Следовательно, несовершеннолетний не должен допускаться к работе по такой профессии в литейном производстве независимо от того, на каком предприятии, в какой отрасли народного хозяйства есть литейное производство.

В Перечне также имеются разделы и подразделы, предусматривающие отдельные виды работ (горные, строительные, монтажные, ремонтно-строительные, лесозаготовительные и т.д.). В этом случае труд несовершеннолетних запрещено применять по указанным в данных разделах и подразделах профессиям независимо от того, в каком производстве выполняются такие работы. Например, в подразделе «Сварочные работы» раздела «Машиностроение и металлообработка» приведены профессии газорезчика и газосварщика. Значит, лица моложе 18 лет не допускаются к сварочным работам по этим профессиям, где бы ни производились сварочные работы.

В этот Перечень включены профессии рабочих под общим наименованием, например «вальцовщик стана холодного проката труб», «сталевар», «бурильщик шпуров». Это значит, что запрещение применения труда лиц, не достигших 18-летнего возраста, распространяется на подручных, помощников и старших рабочих этих профессий.

Применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в данный Перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовой формы собственности.

При этом необходимо помнить, что для всех без исключения видов работ в соответствии с частью второй статьи 265 Трудового кодекса РФ установлен еще один запрет, а именно - работникам в возрасте до 18 лет запрещаются переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. По общему правилу подросткам устанавливается максимальный вес таких тяжестей значительно ниже, чем разрешенный вес переноски тяжестей для взрослых мужчин.

Согласно части третьей статьи 265 Трудового кодекса РФ предельные нормы тяжестей утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В вышеназванном Перечне в разделе I отмечено, что к таким работам относятся «работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную». Непосредственные нормативы предельно допустимых нагрузок для несовершеннолетних установлены в другом нормативном правовом акте - Постановлении Минтруда России от 07.04.1999 № 7, к которому и дается скрытая отсылка.

При приеме подростка на работу работодатель обязан рассмотреть вопрос о том, подходит ли конкретный вид профессиональной деятельности подростку с учетом требований законодательства и других документов, определяющих возможность применения труда несовершеннолетних.

Требования в части возрастного ценза работников установлены, например, приказами Минсельхоза России, которыми утверждены правила по охране труда в молочной, мясной промышленности, растениеводстве, на предприятиях по хранению и переработке зерна, в птицеводстве и птицепереработке, а также при проведении мелиоративных работ.

Законодательство об охране труда подростков постоянно развивается и совершенствуется. Так, например, в проекте Федерального закона «О государственном регулировании обращения с ломом и отходами цветных и черных металлов» предполагается запрет на «применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах, связанных с заготовкой и переработкой лома и отходов цветных и (или) черных металлов» (№ 99044358-2).

По общему правилу при прохождении производственной практики (производственного обучения) учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие 16-летнего возраста, могут находиться на работах, включенных в указанный выше Перечень тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, не свыше 4 часов в день при условии строгого соблюдения на этих работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда. Разрешение на прохождение производственной практики не распространяется на отдельные условия и виды работ (работа на высоте, верхолазные, взрывоопасные работы, подземные и подводные работы).

Также при условии соблюдения вышеназванных требований допускается профессиональная подготовка на производстве по работам и профессиям, включенным в Перечень, лиц не моложе 17 лет, если к моменту окончания обучения они достигнут 18-летнего возраста.

Необходимо иметь в виду, что в принципе работодатель может принять решение о применении труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Перечень, однако лишь при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

Такое изъятие из правил предусмотрено как российским законодательством (пункт 6 Примечаний к Перечню тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет), так и в международных правовых актах (в частности, частью третьей статьи 3 Конвенции МОТ № 138 от 26.06.1973 о минимальном возрасте для приема на работу предусмотрено, что «национальное законодательство или правила или компетентные органы власти могут, после консультации с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, разрешать работу по найму или другой вид работы лиц в возрасте не моложе 16 лет при условии, что здоровье, безопасность и нравственность этих подростков полностью защищены и что эти подростки получили достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности»).

Однако нельзя не отметить определенный парадокс. Дело в том, что ряд профессий и работ, приведенных в Перечне тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, упоминаются в Списках N 1 и N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденных в 1991 году (Постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 N 10). Таким образом, специалисты по охране труда, а вслед за ними и работодатели установили, что подобные работы изначально предполагают невозможность создания безопасных условий труда, ввиду чего и установлено льготное пенсионное обеспечение. В связи с этим представляется затруднительным применение работодателем рассмотренного выше изъятия из общих правил в отношении отдельных видов трудовой деятельности о применении труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в указанный Перечень.

В заключение отметим, что законодательством предусмотрено еще одно ограничение на использование труда несовершеннолетних работников. Согласно статье 298 Трудового кодекса РФ к работам, выполняемым вахтовым методом, работники в возрасте до 18 лет привлекаться не могут.

# Глава 2. Анализ современного российского законодательства, регулирующего труд несовершеннолетних работников

# 

# 2.1 Особенности трудоустройства, профессиональной подготовки (ученичества), приема на работу, перевода и увольнения несовершеннолетних

Оформление приема на работу несовершеннолетнего работника производится по тем же правилам, что установлены для взрослых работников.

Так же как и взрослый работник, подросток при приеме на работу должен предъявить работодателю:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Согласно пункту 1 Указа Президента РФ от 13.03.1997 N 232 на территории Российской Федерации основным документом, удостоверяющим личность, является паспорт гражданина Российской Федерации, который в соответствии с Положением о паспорте гражданина Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 08.07.1997 N 828 (с изм. на 23.01.2004), выдается гражданам Российской Федерации, достигшим 14-летнего возраста и проживающим на территории Российской Федерации.

Для лиц, не достигших 14-летнего возраста, документом, удостоверяющим личность, в Российской Федерации признается свидетельство о рождении (Правила регистрации и снятия граждан Российской Федерации с регистрационного учета по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 17.07.1995 N 713 (с изм. на 22.12.2004)). При заключении трудового договора с малолетним ребенком в порядке и на условиях, установленных частью четвертой статьи 63 Трудового кодекса РФ, его родитель (опекун) должен предъявить работодателю свидетельство о рождении, свой паспорт, а опекун, кроме того, и распоряжение руководителя органа опеки и попечительства об учреждении опеки над ребенком;

2) трудовую книжку, если таковая уже была заведена. Поскольку именно в период с 18 лет в основном начинается трудовая деятельность, редко какой трудоустраивающийся подросток может представить трудовую книжку. В том случае, если трудовой договор заключается с работником впервые, работодатель заводит на него трудовую книжку в порядке, установленном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 (с изм. на 06.02.2004). Поскольку указанный документ не содержит ограничений по возрасту для заведения трудовой книжки, последняя заводится на несовершеннолетнего работника, проработавшего в организации свыше 5 дней. Это означает, что трудовая книжка должна заводиться и на малолетнего ребенка, с которым заключен трудовой договор об участии в создании и (или) исполнении произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства.

При заведении трудовой книжки на несовершеннолетнего работника каких-либо особых трудностей не возникает. Если на момент заполнения бланка книжки работник не получил основное общее образование, строки «Образование» и «Профессия, специальность» на первой странице (титульном листе) книжки не заполняются. Если несовершеннолетний работник достиг возраста 14 лет, то он самостоятельно проставляет свою подпись на титульном листе книжки. Если трудовая книжка заводится на ребенка младшего возраста, подпись вместо владельца трудовой книжки, по всей вероятности, должен проставить представитель ребенка (родитель или опекун);

3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Согласно пункту 1 статьи 7 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» (с изм. на 09.05.2005) Пенсионный фонд РФ и его территориальные органы выдают каждому застрахованному лицу (лицу, на которое распространяется обязательное пенсионное страхование, за которое уплачиваются страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в соответствии с законодательством Российской Федерации) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования. Несовершеннолетний гражданин Российской Федерации, заключивший трудовой договор, в силу части первой статьи 7 Федерального закона от 15.12.2001 N 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (с изм. на 02.02.2006) подлежит обязательному пенсионному страхованию.

Несовершеннолетний работник, впервые поступивший на работу по трудовому договору, получает страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования через страхователя, то есть работодателя (пункт 2 статьи 7 вышеуказанного Федерального закона N 27-ФЗ), для чего заполняет предусмотренные законодательством об индивидуальном персонифицированном учете документы;

4) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний. В абзаце шестом части первой статьи 65 Трудового кодекса РФ уточняется, что указанные документы предъявляются соискателем вакансии при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. Однако представляется, что поступающий на работу подросток должен в любом случае (даже если работа, на которую он принимается, не требует особых знаний) представить документ о получении основного общего образования или о незавершенности такового, поскольку от того, есть ли указанное образование, зависит возможность заключения трудового договора с ним. В случае окончания на момент заключения трудового договора общеобразовательного учреждения работодателю предъявляется аттестат об основном общем образовании, а в случае оставления такового в соответствии с федеральным законом - соответствующая справка из общеобразовательного учреждения.

Следуя части первой статьи 68 Трудового кодекса РФ, работодатель на основании заключенного трудового договора обязан издать приказ (распоряжение) о приеме на работу несовершеннолетнего работника, используя для этого унифицированную форму N Т-1, утвержденную Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1. Основные сложности при работе с данной формой возникают из-за того, что в ней не предусмотрены реквизиты для раздельного указания условий о режиме труда и отдыха до и после достижения 18 лет и о соразмерной продолжительности работе оплате труда. По этой причине приказы (распоряжения) о приеме на работу чаще всего в нарушение законодательства о бухгалтерском учете издаются по простой форме. Только так сотрудники кадровой службы могут обеспечить выполнение части первой статьи 68 Трудового кодекса РФ о том, что содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В ряде организаций практикуется составление приказа (распоряжения) о приеме на работу несовершеннолетнего работника с приложением, в котором приводятся положения трудового договора, отражающие специфику труда подростка до достижения им возраста 18 лет. При таком подходе сотрудники кадровой службы без опасения путаницы в будущем могут правильно отразить установленную работодателем на локальном уровне доплату для подростков до нормального уровня заработной платы (указание таковой в строке «надбавка» унифицированной формы N Т-1 может привести к спорам относительно правильности расчета заработной платы).

Впрочем, решить вопрос с указанием вида доплаты и ее размера можно непосредственно в форме N Т-1, включив в нее дополнительные реквизиты по правилам, установленным Порядком применения унифицированных форм первичной учетной документации (Постановление Госкомстата России от 24.03.1999 № 20).

Приказ (распоряжение) о приеме на работу в силу части второй статьи 68 Трудового кодекса РФ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

На основании приказа (распоряжения) работником кадровой службы вносятся записи в трудовую книжку о приеме работника на работу и в личную карточку (форма N Т-2), а в бухгалтерии открывается лицевой счет работника (форма N Т-54 или N Т-54а).

Личная карточка на работника-подростка заводится по тем же правилам, что и для взрослых работников, однако с некоторыми отличиями. Так, для работника, не получившего основное общее образование, не заполняется пункт 6 раздела I формы. Пункты 6 и 8 этого раздела заполняются только в том случае, если несовершеннолетний работник уже работал по трудовому договору. В составе семьи такого работника указываются его родители.

После проставления работником подписи после II раздела дополнительные сведения в раздел I не вносятся. Отметки о получении работником образования следующих уровней проставляются в разделе X формы («Дополнительные сведения»).

После оформления необходимых учетных документов сотрудник кадровой службы, отвечающий за прием на работу, знакомит несовершеннолетнего работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, а также с коллективным договором (часть третья статьи 68 ТК РФ).

Следующим шагом является соответствующий инструктаж работника по охране труда (часть вторая статьи 212, статья 225 ТК РФ). Отметим, что именно по причине неподготовленности подростков по охране труда среди этой категории работников самый высокий процент производственного травматизма, за что работодатели привлекаются к административной и уголовной ответственности.

# 2.2 Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних работников

неблагоприятного воздействия ранней трудовой деятельности на здоровье и нравственное развитие несовершеннолетних государства - участники Конвенции о правах ребенка (от 20.11.1989) определяют необходимые требования о продолжительности дня и условиях труда работников, не достигших 18-летнего возраста.

Вопросу определения продолжительности рабочего времени для трудящихся-детей в Трудовом кодексе РФ посвящены статьи 92 и 94.

Первая определяет механизм сокращения нормальной продолжительности рабочего времени разновозрастных несовершеннолетних работников (см. Приложение 2).

Продолжительность ежедневной работы (смены) несовершеннолетнего работника определяется по правилам статьи 94 Трудового кодекса РФ (Приложение 3).

В табеле учета рабочего времени время работы несовершеннолетнего работника в соответствии с Условными обозначениями, включенными в состав унифицированной формы табеля учета рабочего времени и оплаты труда № Т-12, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1, кодируется буквенным кодом «ЛЧ» или цифровым «21» как «сокращенная продолжительность рабочего времени против нормальной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством».

Помимо сокращения продолжительности рабочего времени законодатель предусмотрел для несовершеннолетних работников соответствующее уменьшение норм выработки.

Согласно части первой статьи 270 Трудового кодекса РФ для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Прежде всего, отметим, что под нормами выработки понимается установленный объем работы (количество единиц продукции), который работник или группа работников (в частности, бригада) соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить, перевезти и т.д.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Определенные по правилам части первой статьи 270 Трудового кодекса РФ нормы выработки для несовершеннолетних работников приведены в Приложении 4.

Для определения конкретных норм выработки для несовершеннолетних работников можно использовать определенный расчетным путем коэффициент (столбец 5 таблицы 7). Так, если норма выработки для взрослого работника составляет 122 детали, то для несовершеннолетних работников количество деталей будет определяться следующим образом:

- для подростка до 16 лет: 122 х 0,6 = 73,2, округленно 73;

- для подростка от 16 до 18 лет: 122 х 0,9 = 109,8, округленно 110;

- для подростка до 16 лет, обучающегося в образовательном учреждении в течение учебного года в свободное от учебы время: 122 х 0,3 = 36,6, округленно 37;

- для подростка от 16 до 18 лет, обучающегося в образовательном учреждении в течение учебного года в свободное от учебы время: 122 х 0,45 = 54,9, округленно 55.

Согласно части второй статьи 270 Трудового кодекса РФ для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки. Аналогичная норма содержалась в части второй статьи 179 ранее действовавшего КЗоТ РФ, однако без конкретизации возраста - она распространялась на «молодых рабочих, поступающих на предприятие в организацию по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, а также прошедших профессиональное обучение на производстве».

В большинстве своем нормативные правовые акты, определяющие порядок «понижения» норм выработки, были приняты в 1960 - 1980 гг.

Так, пониженные нормы выработки для работников, занятых на станочных работах, устанавливались по схеме, закрепленной в Постановлении Совета Министров СССР от 08.02.1965 N 77 «Об установлении пониженных норм выработки для молодых рабочих, занятых на станочных работах на предприятиях машиностроительной промышленности». Указанным актом руководителям предприятий машиностроительной промышленности было предоставлено право по согласованию с заводскими комитетами профсоюза молодым рабочим, окончившим профессионально-технические учебные заведения, общеобразовательные школы или прошедшим индивидуально-бригадное обучение непосредственно на производстве и занятым на станочных работах, устанавливать пониженные нормы выработки, но не более чем на 40% в течение первых 3-х месяцев с начала самостоятельной работы и не более чем на 20% в течение последующих 3 месяцев. Аналогичный подход к установлению пониженных норм выработки предусматривался и для:

1) молодых трактористов-машинистов совхозов (Постановление Совета Министров СССР от 26.06.1965 N 495 «О порядке продажи трактористам-машинистам совхозов зерна в счет причитающейся заработной платы и об установлении для молодых трактористов-машинистов совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства пониженных норм выработки»);

2) молодых механизаторов и рабочих, занятых в животноводстве (Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12.04.1984 N 314 «Об улучшении трудового воспитания, обучения, профессиональной ориентации школьников и организации их общественно полезного производительного труда»);

3) молодых работников морских портов: молодых рабочих - выпускников профессионально-технических училищ, мореходных школ, а также молодых рабочих отдельных ведущих профессий, окончивших общеобразовательные школы с производственным обучением, краткосрочные курсы или прошедших индивидуально-бригадное обучение непосредственно на производстве (Постановление Совета Министров СССР от 17.06.1981 N 558 «О неотложных мерах по ускорению погрузки и разгрузки судов и вагонов и закреплению кадров в портах Министерства морского флота»);

4) молодых работников предприятий железнодорожного транспорта, отделений временной эксплуатации новостроящихся железных дорог и метрополитенов: молодых рабочих - выпускников профессионально-технических училищ, а также молодых рабочих отдельных ведущих профессий, окончивших общеобразовательные школы с производственным обучением, краткосрочные курсы или прошедшие индивидуально-бригадное обучение непосредственно на производстве (Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 02.06.1971 N 339 «О повышении минимального размера заработной платы и увеличении ставок и окладов среднеоплачиваемых рабочих и служащих железнодорожного транспорта и метрополитенов и о мерах по закреплению кадров на железнодорожном транспорте»);

5) молодых рабочих предприятий бытового обслуживания (Постановление Совета Министров РСФСР от 14.01.1986 N 24 «Об утверждении перечня профессий, по которым молодым рабочим предприятий бытового обслуживания населения могут устанавливаться пониженные нормы выработки»);

6) молодых работников строительно-монтажных и ремонтно-строительных организаций и строек: молодых рабочих - выпускников профессионально-технических училищ, а также молодых рабочих отдельных ведущих профессий, окончивших общеобразовательные школы с производственным обучением, краткосрочные курсы или прошедших индивидуально-бригадное обучение непосредственно на производстве (Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 29.12.1968 N 1045 «О повышении заработной платы среднеоплачиваемых категорий работников, занятых в строительстве и на ремонтно-строительных работах»);

7) молодых работников, занятых на ряде работ в черной и цветной металлургии, в промышленности строительных материалов, стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности, а также в ряде других отраслей[[18]](#footnote-18).

В полиграфической промышленности молодым рабочим, работающим по специальности ручного наборщика и наборщика на наборных строкоотливочных машинах, пониженные нормы выработки устанавливались по иной схеме: нормы понижались не более чем на 20% в течение первых 3-х месяцев самостоятельной работы и не более чем на 10% в следующие 3 месяца[[19]](#footnote-19).

На протяжении нескольких лет руководителям промышленных предприятий и строительных организаций разрешалось по согласованию с соответствующими комитетами профсоюзов рабочим в возрасте до 18 лет, окончившим общеобразовательные школы с производственным обучением, краткосрочные курсы или прошедшим индивидуально-бригадное обучение непосредственно на производстве, устанавливать пониженные нормы выработки, но не более чем на 20%, в течение первых 4-х месяцев с начала самостоятельной работы[[20]](#footnote-20).

Перечни отдельных ведущих профессий, по которым молодым рабочим могли устанавливаться пониженные нормы выработки, утверждались Советом Министров СССР или Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы по согласованию с соответствующим отраслевым министерством (ведомством) и ВЦСПС. Так, Совет Министров РСФСР своим Постановлением от 12.11.1969 N 622 утвердил Перечень отдельных ведущих профессий, по которым молодым рабочим, окончившим общеобразовательные школы с производственным обучением, краткосрочные курсы или прошедшим индивидуально-бригадное обучение непосредственно на производстве, работающим в строительно-монтажных и ремонтно-строительных организациях и на стройках республиканских министерств и ведомств РСФСР, советов министров автономных республик, крайисполкомов, облисполкомов, Московского и Ленинградского горисполкомов, могли устанавливаться пониженные нормы выработки (Приложение 5).

С принятием в 1990 году Закона СССР от 04.06.1990 N 1529-1 «О предприятиях в СССР» некоторые из указанных выше нормативных актов были отменены, однако их положения могут быть использованы в качестве методического материала при разработке соглашений, коллективных договоров или соответствующих локальных нормативных актов. В частности, описанные выше схемы понижения норм выработки для молодых работников были использованы при подготовке положений ряда отраслевых соглашений, принятых после вступления в силу нового Трудового кодекса РФ (например, в Отраслевом тарифном соглашении по организациям Государственного комитета Российской Федерации по стандартизации и метрологии на 2003 - 2005 годы).

Для понижения норм выработки могут вводиться специальные поправочные коэффициенты. Так, согласно пункту 2.6 Положения об организации нормирования труда в народном хозяйстве, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 19.06.1986 N 226/П-6 (с изм. на 15.08.1989) для ослабления напряженности норм, рассчитанных по межотраслевым и отраслевым (ведомственным) нормативным материалам для нормирования труда, для молодых рабочих применяются соответствующие поправочные коэффициенты.

Однако вернемся к статье 270 Трудового кодекса РФ. Поскольку категория молодых работников, на которых она распространяется, определена с указанием возраста (до 18 лет), она приобрела несколько иное значение, чем часть вторая статьи 179 ранее действовавшего КЗоТ РФ. На первый взгляд, кажется, что законодатель повторил содержание части первой этой статьи, однако при этом поменял «полюсы»: в первой части обязал работодателя установить работнику уменьшенные соразмерно продолжительности рабочего времени нормы выработки, во второй разрешил понижать эти нормы.

На самом деле различие между указанными нормами есть: в первой части определен максимальный предел норм выработки для несовершеннолетнего - он рассчитывается пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени; во второй работодателю указано на возможность понижения рассчитанных пропорционально продолжительности рабочего времени норм выработки. Так, если 17-летний работник поступает на работу после окончания образовательного учреждения начального профессионального образования, то работодатель обязан установить ему норму выработки в размере не более чем 90% от общей нормы выработки для взрослых работников; однако для лучшей адаптации работника работодатель может, допустим, на первые 3 месяца понизить норму еще на 10%; итого работнику на первые 3 месяца будет установлена норма выработки 80%, на оставшееся время до достижения совершеннолетия - 90%. Поскольку работодатель не связан вышеперечисленными нормативными правовыми актами и не обязан следовать описанным в них схемам понижения норм выработки, он может еще больше понизить работнику нормы выработки.

Тогда возникает другой вопрос: зачем законодателю понадобилось специальной нормой (частью второй статьи 270 ТК РФ) разрешать работодателю устанавливать несовершеннолетним работникам пониженные нормы выработки? Ведь право работодателя улучшать условия труда и его оплаты отдельным категориям работников, повышать установленный законодательством уровень гарантий работников и так не ограничено Трудовым кодексом РФ?

Представляется, что, даже если законодатель автоматически воспроизвел в новом Трудовом кодексе РФ норму из ранее действовавшего КЗоТ РФ, уточнив в ней возраст молодых работников, такое его решение может быть с толком использовано работодателем в налоговых правоотношениях.

Смысл нормы части второй статьи 179 КЗоТ РФ до начала 90-х годов прошлого века заключался в следующем: руководителям отдельных предприятий специальным нормативным актом давалось разрешение в пределах фонда оплаты труда сохранять молодым рабочим заработную плату при одновременном понижении им норм выработки. В современных условиях, когда работодатели в экономическом плане независимы от государства (за исключением бюджетных организаций), такое разрешение работодателю устанавливать пониженные нормы труда, на первый взгляд, представляется излишним. Однако это не совсем так.

Устанавливая молодым работникам пониженные нормы выработки труда с оплатой за полные нормы, работодатель должен правильно учесть расходы, связанные с установлением для данной категории работников пониженных норм труда. Если бы действие отдельных нормативных правовых актов, перечисленных выше, было подтверждено, работодатель мог бы обосновывать правомерность исключения расходов на доплаты до уровня оплаты труда взрослых работников из налогооблагаемой базы по налогу на прибыль со ссылкой на часть вторую статьи 270 Трудового кодекса РФ и указанные нормативные правовые акты. Однако, как уже отмечалось, статус перечисленных выше нормативных правовых актов вызывает сомнения, а новые законы и иные нормативные правовые акты пока не приняты.

С учетом этого рекомендуем работодателям, желающим позаботиться о молодых работниках путем снижения норм выработки без увеличения налога на прибыль, включить положения об установлении доплат на время трудовой адаптации молодых работников в коллективный договор с соответствующим отражением его в условиях трудового договора. При таких условиях работодатель сможет обосновать исключение произведенных расходов на оплату труда из налогооблагаемой базы по налогу на прибыль ссылкой, если не на подпункт 1 части второй статьи 255 Налогового кодекса РФ (предусматривающий, что к расходам на оплату труда относятся суммы, начисленные по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам или в процентах от выручки в соответствии с принятыми у налогоплательщика формами и системами оплаты труда), то на подпункт 25 указанной нормы (согласно ему к расходам на оплату труда относятся «другие виды расходов, произведенных в пользу работника, предусмотренных трудовым договором и (или) коллективным договором»).

Соответствующие положения о понижении норм выработки могут быть включены в локальные нормативные акты, которые в соответствии с частью первой статьи 162 Трудового кодекса РФ принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

С продолжительностью рабочего времени и нормами труда, установленными несовершеннолетним, связаны вопросы оплаты труда данной категории работников. Согласно статье 271 Трудового кодекса РФ:

1) при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (для расчета причитающейся работнику заработной платы (в т.ч. часовой тарифной ставки) удобно использовать приведенные в таблице 7 коэффициенты);

2) при сдельной оплате труда работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, - оплачивается по установленным сдельным расценкам. При такой форме оплаты труд подростка должен оплачиваться соответственно выработке, то есть количеству произведенной продукции. Поскольку, как пояснялось выше, несовершеннолетним работникам устанавливаются пониженные нормы выработки, на выходе они будут получать меньше, чем взрослые работники. Однако каждая единица произведенной ими продукции должна оплачиваться по общеустановленным расценкам;

3) оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

В «пропорциональности» оплаты относительно отработанного времени или выработки заключаются принципиальные отличия от применявшегося ранее в соответствии с КЗоТ РФ правового регулирования порядка оплаты труда несовершеннолетних: если статья 180 указанного Кодекса обязывала работодателя оплачивать труд подростков наравне со взрослыми, то статья 271 Трудового кодекса РФ налагает одно обязательство - оплатить за отработанное время или выработку. Что же касается «потерь» несовершеннолетнего работника по сравнению с другими работниками, то работодатель, как следует из частей первой и второй статьи 271 Трудового кодекса РФ, может компенсировать их за счет доплаты до уровня взрослых работников соответствующих категорий:

1) при повременной оплате труда он может за счет собственных средств производить доплаты несовершеннолетним работникам до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

2) при сдельной оплате труда он может устанавливать несовершеннолетним работникам за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Аналогичные доплаты могут устанавливаться работодателем за счет собственных средств и для несовершеннолетних работников, обучающихся в общеобразовательных, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время (часть третья статьи 271 ТК РФ).

Еще раз обращаем внимание на то, что работодатель может, но не обязан устанавливать указанные доплаты. Для того чтобы расходы на указанные доплаты могли быть исключены из налогооблагаемой базы по налогу на прибыль (в соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ), положение о выплате такого рода доплат должно быть включено в коллективный договор, и, соответственно, отражено в условиях трудового договора с несовершеннолетним работником об оплате его труда.

Для определения размера доплат несовершеннолетним работникам можно воспользоваться Приложение 6.

Несовершеннолетние работники имеют такое же право на ежегодный оплачиваемый отпуск, как и остальные работники. Однако, для того чтобы неокрепший и до конца не сформировавшийся организм мог полноценно восстановиться и прийти в норму после длительных трудовых нагрузок, подростку необходимо больше времени, чем взрослому работнику. Исходя из этого, законодатель предусмотрел для несовершеннолетних работников отдых большей продолжительности: если для взрослых работников продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в соответствии с частью первой статьи 115 Трудового кодекса РФ составляет 28 календарных дней, то для работников в возрасте до 18 лет она согласно части второй той же статьи 115 и на основании статьи 267 Кодекса увеличена до 31 календарного дня.

Поскольку данная гарантия связана с переменной категорией - возрастом, то на практике при ее предоставлении возникает ряд вопросов, главный из которых заключается в том, как определять продолжительность отпуска в год, когда работник переходит из одной возрастной категории (несовершеннолетних) в другую (совершеннолетних).

Следует отметить, что Трудовой кодекс РФ не предусматривает возможности пропорционального исчисления продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска в зависимости от времени наступления совершеннолетия. Однако это не мешает работодателям определять конкретную продолжительность отпуска в год достижения работником 18-летнего возраста из расчета времени, отработанного в текущем рабочем году до достижения совершеннолетия и после него.

Поясним на примере.

Пример. 16-летний работник, 24.05.1988 года рождения, поступил на работу 17.01.2005. В мае 2006 года (24 числа) ему исполняется 18 лет. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, который работник согласно его заявлению намерен использовать в июне 2006 года (за второй рабочий год), определяется по следующей схеме:

1) за часть рабочего года, проработанную до достижения 18 лет, - с 17.01.2006 (начала второго рабочего года) по 23.05.2006 (последний день несовершеннолетия) - продолжительность отпуска исчисляется исходя из 31 календарного дня:

2,58 х 4 = 10,32,

где 2,58 - кол-во календарных дней отпуска за месяц работы (31 календарный день: 12 месяцев);

4 - кол-во месяцев, отработанных до достижения совершеннолетия (значение, полученное в результате исключения из подсчета излишков, составляющих менее половины месяца);

2) за остальную часть рабочего года - с 24.05.2006 (дня достижения 18-летного возраста) по 16.01.2007 (последний день второго рабочего года) - продолжительность отпуска рассчитывается исходя из 28 календарных дней:

2,33 х 8 = 18,64,

где 2,33 - кол-во календарных дней отпуска за месяц работы (28 календарных дней: 12 месяцев);

8 - кол-во месяцев, отработанных во втором рабочем году по наступлении совершеннолетия (значение, полученное в результате округления излишков, составляющих не менее половины месяца);

3) полученные величины суммируются, и полученное значение (28,96) округляется до целых календарных дней.

В данном примере работнику предоставляется отпуск продолжительностью 29 календарных дней.

Как несложно заметить, эта схема полностью повторяет схему пропорционального исчисления продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков и расчета компенсации за неиспользованные отпуска. Однако заметим, что, имея возможность решить вопрос увеличения продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска для несовершеннолетних работников двумя способами - путем удлинения основного отпуска и путем предоставления дополнительного отпуска, законодатель выбрал первый способ и увеличил общую продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска на 3 календарных дня. По этой причине правомерность использования работодателями введенной Правилами об очередных и дополнительных отпусках (Постановление Народного комиссариата труда СССР от 30.04.1930 N 169) специально для определения продолжительности дополнительных отпусков методики, при установлении продолжительности основного отпуска пропорционального времени, отработанного в рабочем году до наступления совершеннолетия, вызывает вопросы у государственных инспекторов труда. Относительная точность полученных в результате использования данной методики значений также нередко является причиной конфликтов несовершеннолетних работников по поводу правильности определенной им пропорционально возрасту в год достижения 18 лет продолжительности отпуска.

И хотя приведенная методика используется не первый год, работодателю нередко во избежание споров с государственными инспекторами труда и самими работниками проще предоставить несовершеннолетнему работнику отпуск полной, установленной статьей 267 Трудового кодекса РФ, продолжительности - 31 календарный день.

Такое его решение при всей социальной значимости, тем не менее, может иметь не совсем благоприятные налоговые последствия, особенно в том случае, если положение о том, что в год наступления совершеннолетия работнику предоставляется отпуск полной продолжительности, будет включено в коллективный договор. Наличие такового в коллективном договоре может быть использовано налоговыми органами в качестве формального основания для отказа признать правомерность уменьшения полученных доходов, подлежащих обложению налогом на прибыль, на сумму расходов, произведенных на оплату отпуска полной продолжительности. Напомним, что согласно пункту 1 статьи 252 и подпункту 7 части второй статьи 255 Налогового кодекса РФ при исчислении налога на прибыль организация уменьшает полученные доходы на расходы на оплату труда, сохраняемую работникам на время отпуска, предусмотренного законодательством Российской Федерации. Что же касается оплаты отпусков большей продолжительности, чем установлена законодательством, то налоговые органы руководствуются пунктом 24 статьи 270 Налогового кодекса РФ, согласно которому при определении налоговой базы по налогу на прибыль не учитываются расходы на оплату дополнительно предоставляемых по коллективному договору (сверх предусмотренных действующим законодательством) отпусков работникам.

Об этом также следует помнить при использовании рекомендаций по удлинению в коллективно-договорном порядке ежегодного основного оплачиваемого отпуска несовершеннолетним работникам, даваемых сотрудникам кадровых служб в многочисленных комментариях к Трудовому кодексу РФ.

В основном проблем с налоговыми органами относительно правомерности включения расходов на оплату 31 календарного дня отпуска работнику «переходного» возраста удается избежать за счет предоставления отпуска до достижения работником совершеннолетия (не случайно в вышеприведенном примере сделано уточнение, что работник реализует свое право на отпуск после своего 18-го дня рождения). Однако понудить работника использовать отпуск в указанный период работодатель не вправе. Более того, несовершеннолетние работники отнесены к категории «внеочередников», то есть работников, которые могут использовать причитающийся им отпуск в удобное для них время.

Согласно статье 123 Трудового кодекса РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который является обязательным как для работодателя, так и для работника. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Как известно, возможность использовать ежегодный основной оплачиваемый отпуск в удобное время работникам, не достигшим 18-летнего возраста, предусмотрена статьей 267 Трудового кодекса РФ.

Из приведенных положений можно сделать следующий вывод: если при установлении общей очередности отпусков работодатель исходит из совокупности производственных интересов и интересов работника, то в случае с несовершеннолетним работником определяющим является желание последнего. В том случае, если на момент составления графика отпусков работник не может определить, какое время для него является удобным, работодатель вправе проставить в графике отпусков планируемую дату начала отпуска самостоятельно. Однако при этом он обязан будет предоставить несовершеннолетнему работнику отпуск в то время, которое тот укажет в своем заявлении. Просьба о предоставлении отпуска «вне очереди» в удобное для работника время подлежит удовлетворению только в том случае, если работник на момент подачи заявления не достиг 18-летнего возраста.

Еще одна льгота по времени использования отпуска несовершеннолетними работниками предусмотрена статьей 122 Трудового кодекса РФ. Согласно частям второй и третьей указанной статьи право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации; до истечения указанного срока оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен работнику в возрасте до 18 лет по его заявлению. И эту просьбу работника работодатель обязан удовлетворить только в том случае, если на момент подачи заявления работник не достиг совершеннолетия. Впрочем, если 17-летний подросток, которому через 2 месяца после приема на работу исполнится 18 лет, обратится к работодателю с просьбой о предоставлении отпуска после своего дня рождения, возможность использования отпуска до истечения 6 месяцев непрерывной работы нельзя считать утраченной: руководствуясь частью второй статьи 122 Трудового кодекса РФ, стороны могут решить вопрос о предоставлении отпуска до истечения указанного срока по договоренности между собой.

В остальном порядок предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска несовершеннолетним работникам практически не отличается от общеустановленного: в том случае, если несовершеннолетний работник в силу выполняемой работы или иных обстоятельств согласно статье 116 Трудового кодекса РФ имеет право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (например, в связи с работой в районах Крайнего Севера), он в соответствии с частью второй статьи 120 Кодекса суммируется с основным; нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (часть первая статьи 122 ТК РФ) и т.д.

Отличия от общепринятого порядка предоставления и использования ежегодных отпусков, помимо вышерассмотренных нюансов определения продолжительности отпуска, также заключаются в строгих запретах, установленных законодателем применительно к отпускам несовершеннолетних работников.

За нарушение указанных запретов работодателю грозит привлечение к административной ответственности по статье 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Также следует отметить, что оформление предоставления ежегодного отпуска несовершеннолетнему работнику осуществляется по общим правилам: основанием для ухода работника в отпуск является приказ (распоряжение) о предоставлении работнику(-ам) отпуска, составленный по унифицированным формам № Т-6 или Т-6а, утвержденным Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1; основанием для его оплаты - записка-расчет о предоставлении отпуска работнику, составленная по форме N Т-60. На основании приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска работнику(-ам) в графике отпусков проставляются соответствующие отметки. В том случае, если несовершеннолетний работник поступает в образовательное учреждение или уже совмещает работу с обучением в соответствующем образовательном учреждении, работодатель обязан предоставить ему учебный отпуск, характер (оплачиваемый или без сохранения заработной платы) и продолжительность которого определяются в соответствии со статьями 173 - 176 Трудового кодекса РФ

# 2.3 Дополнительные гарантии несовершеннолетним в сфере труда

Защищая права несовершеннолетних работников на благоприятные условия жизни и здоровье, законодатель запретил привлекать их к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Согласно статье 268 Трудового кодекса РФ работодателю запрещается:

1) направлять работников в возрасте до 18 лет в служебные командировки. Данный запрет был наложен законодателем ввиду ряда опасностей, которые чаще всего возникают в ходе дальних поездок, а также повышенной виктимности подростков.

Служебная командировка, под которой в соответствии со статьей 166 Кодекса понимается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы, почти всегда предполагает самостоятельный (без сопровождения) выезд работника за пределы своего места жительства, решение задач организационного характера (приобретение проездных билетов, заселение в гостиницу и пр.), а также коммуникации с незнакомыми людьми. Правильно решить вопросы транспорта и проживания, распорядиться выделенными средствами, сориентироваться в незнакомом городе (местности), адекватно реагировать на окружающую обстановку можно только имея соответствующий социальный опыт. Большинство же рано начинающих работать подростков еще долго остаются детьми и только спустя полгода работы и более начинают правильно распоряжаться собственной зарплатой и принимать взвешенные решения.

В дальних поездках взрослый человек сталкивается с такими опасностями, как нервные перегрузки, расстройство здоровья по причине смены санитарно-эпидемиологических и климатических условий, напряженной работы для оперативного выполнения поручения и т.д. Здоровье подростка является более уязвимым, а поэтому последствия командировки для его развития представляют большую опасность.

Еще один нюанс служебных командировок - это повышенный риск стать объектом воздействия криминального характера. В незнакомой среде человеку сложнее оградить себя от такого воздействия по причине незнания местности, сложившейся обстановки, места нахождения правоохранительных органов и др. Подростку же избежать контактов криминального свойства и соприкосновения с криминальной средой сложнее вдвойне по причине отсутствия необходимого опыта самостоятельного обращения за помощью в правоохранительные органы, знаний о распространенных видах мошенничества и обмана, навыков «уходить» от нежелательного общения и т.д.;

2) привлекать работников в возрасте до 18 лет:

- к сверхурочной работе. Запрет на привлечение несовершеннолетних работников к сверхурочной работе установлен с целью защиты здоровья подростков. Сверхурочная работа, которая в соответствии с частью первой статьи 99 Трудового кодекса РФ является работой, производимой работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период позволяет работнику получить дополнительный доход. Однако она неизбежно приводит к отрицательным психологическим реакциям (стрессам, перепадам в настроении и т.д.), истощению организма работника, повышенной усталости и как следствие - к травмам в результате снижения реакции. Несформировавшийся организм подростка особенно чувствителен к рабочим «перегрузкам», поэтому, приняв меры по сокращению продолжительности рабочего времени для несовершеннолетних работников, законодатель не мог позволить работодателю задерживать их на работе сверх установленного времени.

Следует отметить, что запрет на привлечение несовершеннолетних работников продублирован в части четвертой статьи 99 Трудового кодекса РФ, при этом каких-либо изъятий из него, вне зависимости от согласия подростка или иных обстоятельств, как это сделано в отношении работников с родительскими обязанностями, данная норма не предусматривает;

- к работе в ночное время. В российском трудовом законодательстве ночным считается время с 22 до 6 часов (часть первая статьи 96 ТК РФ). Работа в ночное время неминуемо приводит к различным «сбоям» - биологическому (разрушению нормального графика жизнедеятельности), социальному (отчуждению работника из естественной для него среды общения), производительному (снижению выработки из-за притупления внимания и снижения скорости реакции) и др. В связи с тем что работнику необходимо добираться до работы в позднее время, когда частота курсирования общественного транспорта сокращается, а криминальная обстановка повышается, существует риск стать объектом криминального воздействия.

Именно для ограждения подростков от перечисленных опасностей работодатель установил запрет на использование их труда в ночное время, при этом продублировал его сразу в двух статьях Трудового кодекса РФ - рассматриваемой 268 и части пятой его статьи 96;

- к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Дни отдыха необходимы работникам для восстановления способности, утраченной в результате трудовой деятельности, поддержания социальных контактов, участия в семейной и общественной жизни. «Отъем» у работников этих дней, даже в экстренных ситуациях и с соответствующей материальной или натуральной (в виде отгулов) компенсацией, все равно губительно сказывается на их физическом и психологическом здоровье. Что же касается здоровья подростков, то оно страдает вдвойне; кроме того, из-за лишения их выходных и праздничных нерабочих дней они не имеют возможности набирать необходимый социальный опыт вне рабочей среды, развиваться в духовном и интеллектуальном плане.

Чтобы обеспечить несовершеннолетним работникам такую возможность, а также защитить их здоровье, законодатель ограничил право работодателя использовать их труд в выходные и (или) нерабочие дни.

Чаще всего претензии к данному запрету выражают сами несовершеннолетние работники, и в особенности - те, кто совмещает учебу с работой. Частью третьей статьи 63 Трудового кодекса РФ достигшим 14-летия учащимся разрешено работать в свободное от учебы время. Самым «свободным» от учебы временем для такого ребенка является выходной день, который он мог бы посвятить работе и получить в связи с этим тот же доход, что за несколько рабочих дней, серьезно сокращенных в связи с учебным процессом. Более того, в дни совмещения учебы и работы он устает больше, чем мог бы уставать в связи с выполнением рабочей нормы за один день. Стремление несовершеннолетних учащихся работать в общеустановленные выходные дни серьезно ограничено законодателем в статье 268 Трудового кодекса РФ без каких-либо изъятий в связи с совмещением обучения и работы.

Предусмотренные же этой нормой исключения касаются несовершеннолетних работников строго определенной сферы. Как следует из ее положений, из-под действия запрета на привлечение работников в возрасте до 18 лет к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, на направление их в служебные командировки исключены несовершеннолетние творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Как уже отмечалось выше, отечественный законодатель весьма своеобразно отреагировал на призыв Международной организации труда уделять особое внимание организации труда детей-актеров, разрешив отдельным организациям культуры и искусства в виде особого исключения эксплуатировать труд несовершеннолетних детей. Учитывая тот факт, что в соответствии с частью четвертой статьи 63 Трудового кодекса РФ для участия в создании и (или) исполнении произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства могут привлекаться дети в возрасте до 14 лет, неограниченное право работодателей на использование труда малолетних в ночное время или сверхурочно представляется совершенно недопустимым, даже для высоких целей искусства.

Представляется, что Правительство РФ совместно с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений должны, наконец, принять нормативный правовой акт, не только определяющий перечень творческих профессий и должностей, но и установить правила привлечения несовершеннолетних работников к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, и, в частности:

- предусмотреть согласование отклонений с родителями ребенка и органом опеки и попечительства;

- определить порядок оформления необходимых документов;

- установить перечень мер обеспечительного и реабилитирующего характера, обязательных для выполнения работодателем (например, оказание психологической помощи ребенку);

- возможно, установить нижний предел возраста ребенка, в котором можно использовать его труд в нестандартных условиях.

До настоящего времени указанный в статье 268 Трудового кодекса РФ нормативный правовой акт не принят. Согласно Плану подготовки проектов нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, необходимых для реализации Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденного распоряжением Правительства РФ от 15.04.2002 № 516-р, проект Постановления Правительства РФ «О перечнях профессий творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, и профессиональных спортсменов в возрасте до 18 лет, которые в порядке исключения, в соответствии со статьей 268 Трудового кодекса Российской Федерации, могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни» должен был быть подготовлен совместно МПТР России, Минкультуры России, Госкомспортом России и Минтрудом России во II квартале. По информации Минтруда России этот проект был подготовлен Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций (МПТР России) еще в июле 2002 года. В августа того же года он прошел согласование с Минфином России, Минкультуры России, Минтрудом России, Госкомспортом России, а в сентябре был обсужден на заседании рабочей группы Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Представители сторон социального партнерства высказали ряд замечаний по наименованиям должностей, а также предложения об уточнении отдельных положений, которые было поручено доработать МПТР. После доработки проект поступил на согласование в Минфин России и Минюст России и там было принято решение о приостановлении его «движения» до внесения большого блока изменений в Трудовой кодекс РФ.

Пассивность средств массовой информации, кинематографических, театральных и концертных организаций, цирков в ускорении принятия указанного постановления Правительства РФ при очевидной тенденции увеличения вовлечения детей в создание художественных произведений может расцениваться двояко:

1) как косвенное свидетельство того, что указанные организации используют труд детей на основании гражданско-правовых договоров;

2) как свидетельство того, что при организации съемок, постановок, выступлений администрации указанных организаций не выходят за установленные пределы: укладываются в нормы определенной для подростков сокращенной продолжительности рабочего времени, сцены с участием детей снимают в месте их проживания и т.д.

Невозможность заключения договора о полной материальной ответственности по причине недостижения возраста 18 лет является серьезным препятствием для приема на работу, связанную с обслуживанием денежных и товарно-материальных ценностей, иного имущества.

Вместе с тем, исходя из того, что работодатель обладает свободой по распоряжению своим имуществом, по использованию различных правовых механизмов его защиты, он не обязан использовать предусмотренные статьей 244 Трудового кодекса РФ инструменты: в части второй этой статьи сказано, что перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, утверждаются Правительством РФ. На то, что работодатель может, но не обязан вводить коллективную (бригадную) материальную ответственность за причинение ущерба, указывается и в части первой статьи 245 Кодекса.

В том случае, если работодатель ввиду отсутствия прямых запретов о приеме на определенные материально ответственные работы несовершеннолетних работников все же рискнул и принял работника в возрасте до 18 лет для выполнения работ, связанных с непосредственным обслуживанием товарно-материальных ценностей и иного имущества, то он не сможет привлечь работника к полной материальной ответственности (при условии, что ущерб причинен не в результате действий, указанных в пунктах 3 - 6 приведенного выше перечня случаев полной материальной ответственности).

С достижением же работником совершеннолетия, по нашему мнению, у работодателя появляются основания для заключения договора о полной материальной ответственности. Отметим, что Трудовой кодекс РФ не обуславливает заключение данного договора в момент подписания трудового договора. Следовательно, работодатель вправе заключить его и спустя некоторое время после приема на работу.

Косвенно такое его право подтвердил Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении от 17.03.2004 N 2, указав в пункте 36, что судам при разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего:

- если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями;

- если необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части третьей статьи 73 ТК РФ обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора).

После заключения договора о полной материальной ответственности работодатель в случае причинения ему ущерба вправе требовать возмещения этого ущерба в полном размере. Однако, для того чтобы требования работодателя были признаны объективными, они должны, во-первых, основываться на результатах инвентаризации (в том числе проведенной на момент заключения договора о полной материальной ответственности) и, во-вторых, распространяться только на период, в котором был заключен договор о полной материальной ответственности, то есть после момента подписания указанного договора сторонами.

Дисциплинарная ответственность. Несовершеннолетний работник наравне со взрослыми работниками может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Однако, для того чтобы действия работодателя были признаны правомерными, сотрудники кадровых служб и юристы организаций обязаны обеспечить выполнение требований статьей 192 и 193 Трудового кодекса РФ. Если же к работнику применяется крайняя мера дисциплинарного взыскания - увольнение по соответствующим основаниям, то также и требования соответствующих статей Кодекса, устанавливающих порядок прекращения трудовых отношений.

Трудовые отношения с несовершеннолетним работником прекращаются по тем же основаниям, что и со взрослыми работниками, за тем лишь исключением, что некоторые основания к ним не могут быть применены в принципе, поскольку распространяются на особые категории работников (например, основания, предусмотренные пунктами 8 - 10 статьи 81 ТК РФ).

Некоторые основания прекращения трудового договора неприменимы к трудовым отношениям с участием несовершеннолетних в силу запретов по совершению работодателем в отношении несовершеннолетних отдельных процедур. Так, правомерность увольнения работника, не достигшего 18 лет, по подпункту «б» пункта 3 статьи 81 ТК РФ может быть поставлена под сомнение в связи с тем, что по общему правилу лица, проработавшие в занимаемой должности менее 1 года, аттестации не подлежат (пункт 4 Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, утвержденного Постановлением Госкомнауки и техники СССР и Госкомтруда СССР от 05.10.1973 N 470/267, действующего постольку, поскольку до настоящего времени не принят новый нормативный правовой акт общеотраслевого характера, определяющий правила проведения аттестации), а увольнение по данному основанию - в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, - не может быть произведено иначе, кроме как по результатам аттестации. Даже в том случае, если несовершеннолетний работник был включен в перечень работников, подлежащих аттестации (например, по мотиву того, что он уже проработал в организации свыше 1 года), суд при рассмотрении спора в связи с восстановлением на работе несовершеннолетнего, уволенного по подпункту «б» пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ, будет исходить из положения пункта 5 Постановления Пленума Верховного Суда РСФСР от 20.06.1973 N 7 «О некоторых вопросах, возникших при применении судами Российской Федерации законодательства о труде молодежи» (с изм. на 25.10.1996), согласно которому увольнение рабочих и служащих из числа молодежи по мотиву несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации является недопустимым, если будет установлено, что работник не мог овладеть техникой производства из-за отсутствия достаточного опыта и навыков в труде либо не в состоянии справиться с порученной ему работой в связи с непродолжительностью трудового стажа. Указанное Постановление применяется в части, не противоречащей действующему законодательству, а также Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». В силу актуальности большинства его положений, а также в связи с тем, что разъясняемые им нормы присутствуют и в Трудовом кодексе РФ, суды и в настоящее время руководствуются указанным актом при рассмотрении трудовых споров с участием лиц, не достигших возраста 18 лет. Исходя из этого, советуем сотрудникам кадровых служб, прежде чем принимать решение об увольнении несовершеннолетнего работника, ознакомиться с данными судам рекомендациями и разъяснениями.

Вкратце изложим их и поясним, как они применяются на практике в настоящее время.

1. О возрасте. При рассмотрении трудовых дел судам рекомендовано проверять, не является ли одной из сторон правоотношения лицо, на которое распространяются специальные нормы. Для этого суды в каждом отдельном случае выясняют возраст (год, месяц и день рождения) работника, а также устанавливают, когда и в каком порядке он был принят на работу (пункт 1 Постановления).

2. Об увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания. В том случае, если несовершеннолетний работник был освобожден от работы по мотиву неудовлетворительного результата испытания, суды проверяют законность назначения испытания, имея в виду, что при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, испытание не устанавливается. При выявлении судом незаконности назначения испытания освобожденный работник восстанавливается в прежней должности или на прежней работе (пункт 3 Постановления).

3. Об увольнении по собственному желанию. В случае оспаривания несовершеннолетним правильности увольнения по собственной инициативе, суды выясняют, не является ли подача заявления об увольнении результатом незнания несовершеннолетним работником своих прав и гарантий или нарушения их работодателем, невыполнения им принятых на себя обязательств, в частности, по созданию надлежащих условий для продолжения образования. Кроме того, суды проверяют, какие меры принимались работодателем для выяснения причин подачи заявления об увольнении, вызывались ли с этой целью родители либо лица, их заменяющие (пункт 9 Постановления).

4. О восстановлении на работе. При рассмотрении исков о восстановлении на работе лиц, не достигших 18-летнего возраста, суды исходят из того, что несоблюдение законодательства о труде несовершеннолетних при их приеме на работу может явиться дополнительным основанием прекращения трудового договора (пункт 10 Постановления). В частности, таким дополнительным основанием является несоблюдение работодателем запрета на применение труда лиц, не достигших возраста 18 лет, 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, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

5. О проходящих производственное обучение. При рассмотрении трудовых споров о восстановлении на работе уволенных в связи с нарушением трудовой дисциплины рабочих, проходящих производственное обучение за счет организации, суды исходят из того, что такое обучение является одним из видов подготовки новых кадров и проводится в пределах рабочего времени, установленного трудовым законодательством, то есть возникает в результате заключения трудового договора, являясь одним из его условий. В связи с этим на рабочих, проходящих производственное обучение, распространяются как права и гарантии, предусмотренные для них законодательством о труде, так и требования о соблюдении дисциплины труда (пункт 12 Постановления).

6. О материальной ответственности. Поскольку работники, не достигшие 18 лет, не исключены из числа лиц, несущих материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине организациям при исполнении трудовых обязанностей, суды исходят из того, что ответственность таких работников наступает на общих основаниях. Однако полная материальная ответственность может быть возложена на несовершеннолетних с учетом установленного законодательством ограничения, не допускающего заключения с ними договора о полной материальной ответственности (пункт 13 Постановления).

7. О процедуре рассмотрения спора. О времени и месте рассмотрения трудовых споров лиц, не достигших 18-летнего возраста, суды извещают комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, а также решают вопрос о привлечении к делу родителей, усыновителей и попечителей несовершеннолетних (пункт 14 Постановления).

8. Об информировании. Признавая правильным увольнение несовершеннолетних работников, в том числе и уволившихся по собственной инициативе, суды в отношении несовершеннолетних, нуждающихся в трудоустройстве, а также направленных на работу комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, должны ставить в известность об увольнении комиссию, а нуждающимся в трудоустройстве совершеннолетним работникам разъяснять право на обращение в органы занятости для получения содействия в поступлении на работу (пункт 11 Постановления).

Следует отметить, что самой значимой является рекомендация, данная в пункте 2 данного Постановления Пленума Верховного Суда РСФСР: при рассмотрении дел о восстановлении на работе несовершеннолетних рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации, особое внимание судом должно быть обращено на соблюдение администрацией требований о необходимости согласия на увольнение, помимо соблюдения общего порядка увольнения, государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. И в настоящее время она актуальна для судов, поскольку статьей 269 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Представляется необходимым дать краткую характеристику каждому из указанных органов.

Государственная инспекция труда. Государственные инспекции труда являются территориальными органами федеральной инспекции труда, которая согласно части первой статьи 354 Трудового кодекса РФ представляет собой единую централизованную систему государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Государственная инспекция труда, образованная по территориальному признаку, в соответствии с Положением о федеральной инспекции труда, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28.01.2000 N 78, осуществляет непосредственный государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда на соответствующей территории.

Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав. Комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав органы, функции которых заключаются в организации работы по предупреждению безнадзорности, правонарушений несовершеннолетних, устройстве и охране прав несовершеннолетних, координации усилий государственных органов и общественных организаций по указанным вопросам, рассмотрении дел о правонарушениях несовершеннолетних, стали именоваться в конце девяностых годов прошедшего века, в частности в Федеральном законе от 24.06.1999 N 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних». Ранее они именовались просто комиссиями по делам несовершеннолетних и осуществляли свою деятельность на основании Положения о комиссиях по делам несовершеннолетних, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета РФ от 03.06.1967 N 536, последние изменения в которое вносились в 1969 году.

По причине непринятия до настоящего времени нормативного правового акта, определяющего порядок деятельности комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, сегодняшние комиссии строят свою работу в соответствии с этим Положением, а также законодательством субъектов Российской Федерации и нормативно-правовой базой муниципальных образований. Например, законы об организации комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав в субъекте Российской Федерации приняты в большинстве субъектов Российской Федерации; органы местного самоуправления значительной части муниципальных образований решили вопрос организации комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав на территории муниципального образования путем принятия соответствующих положений о муниципальных комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Систему комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав образуют комиссии, созданные на разных уровнях управления:

1) при Правительстве РФ (Межведомственная комиссия по делам несовершеннолетних при Правительстве РФ была образована в соответствии с Указом Президента РФ от 06.09.1993 N 1338 «О профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, защите их прав»);

2) при органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

3) при органах местного самоуправления.

Так, в Московской области систему комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав согласно статье 4 Закона Московской области от 30.12.2005 N 273/2005-ОЗ «О комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав в Московской области» образуют:

- Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав при губернаторе Московской области;

- комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав городских округов и муниципальных районов Московской области.

Систему комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав в городе Москве согласно статье 3 Закона г. Москвы от 13.04.2005 N 12 «Об организации деятельности комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав» образуют:

- Московская городская межведомственная комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав;

- окружные комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;

- районные комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав[[21]](#footnote-21).

Вопросами согласования увольнения занимаются комиссии первого уровня - районные или городские.

Статья 269 Трудового кодекса РФ в качестве обязательного условия расторжения трудового договора по инициативе работодателя называет согласие двух независимых между собой органов. Как правило, следствием возложения на два или более органа власти функций по принятию решения по одному вопросу без регламентации последовательности обращения в них заинтересованных лиц и взаимодействия между ними являются конфликты и увеличение сроков принятия решения: каждый из органов, прежде чем принять решение, вправе требовать представления результатов рассмотрения этого вопроса другим органом.

Таким образом, каждый из указанных в статье 269 Трудового кодекса РФ орган вправе ссылаться на то, что его решение имеет контрольное значение и должно приниматься с учетом принятого другим органом. Так, государственная инспекция труда вправе обуславливать принятие своего решения о согласии на увольнение несовершеннолетнего принятием аналогичного решения комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав: поскольку государственная инспекция труда является органом, осуществляющим контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, ее задача заключается в проверке соблюдения работодателем не только общих правил увольнения, установленных Трудовым кодексом РФ, но и специального требования статьи 269 Кодекса - получения разрешения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

В свою очередь, комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав вправе запросить к моменту проведения своего заседания, на котором будет рассматриваться представление работодателя об увольнении несовершеннолетнего работника, решение государственной инспекции труда: поскольку комиссия действует исключительно в интересах несовершеннолетнего и сама из-за отсутствия специальных знаний не может установить, соблюдены ли работодателем общие правила увольнения, то для принятия решения ей необходимо мнение компетентного органа - государственной инспекции труда - о том, что работодатель не нарушил трудовые права несовершеннолетнего работника.

«По большей части нежелание работодателя производить увольнение подростка по инициативе работодателя и в связи с этим понуждение его к подаче заявления об увольнении по собственной инициативе объясняется нежеланием преодолевать эти во многом формальные бюрократические барьеры»[[22]](#footnote-22). Однако нужно отметить, что в ряде регионов схема взаимодействия государственной инспекции труда и комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав регламентирована совместными протоколами (соглашениями) этих органов о взаимодействии и работодателю не приходится терять время на организацию контактов между ними и постоянную передачу (пересылку, доставление) документов из одного органа в другой. Самой оптимальной представляется схема, при которой государственная инспекция труда к заседанию комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав уже провела экспертизу документов на увольнение несовершеннолетнего и составила свое заключение о соблюдении работодателем требований трудового законодательства. Такое заключение будет основанием для подготовки инспекцией своего решения (обычно излагается в письме), а также базой для принятия соответствующего решения комиссией по делам несовершеннолетних (в форме постановления).

Еще раз отметим, что у каждого из указанных в статье 269 Трудового кодекса РФ органов свои задачи: государственная инспекция труда должна убедиться, что принятое решение работодателя основано на нормах трудового законодательства, а комиссия по делам несовершеннолетних - установить, не нарушаются ли права подростка, предусмотренные Федеральными законами «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» и «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», а также, что, пожалуй, имеет первостепенное значение, решить, насколько опасно для подростка лишение его работы, и принять предварительные меры по его трудоустройству к другому работодателю.

Вне зависимости от того, регламентировано ли взаимодействие государственной инспекции труда и комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, работодатель должен обратиться в оба эти органа. Форма такого обращения, как правило, определяется в положениях о деятельности указанных органов. Так, в положениях большинства комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав предусмотрено, что решение о даче согласия на увольнение несовершеннолетних работников по инициативе работодателя принимается на основании представления работодателя. В тех случаях, когда форма обращения не определена, работодателю, по нашему мнению, достаточно подготовить соответствующее письмо.

Если на момент составления запроса уже есть положительное решение второго органа, его копия прилагается к запросу.

«В том случае, если работодатель намерен расторгнуть трудовой договор по «виновному» основанию, в запросе желательно указать сроки, в которые должно быть принято соответствующее решение»[[23]](#footnote-23). Ограничивать комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав, а тем более государственную инспекцию труда указанием точного срока принятия решения по запросу не рекомендуем, однако соответствующее напоминание сделать следует.

Решение по запросу работодателя должно быть принято в сроки, определенные регламентами деятельности указанных органов. Что касается комиссий по делам несовершеннолетних, то они при принятии своего решения в основном руководствуются законами субъектов Российской Федерации о порядке и сроках рассмотрения обращений граждан или нормативными правовыми актами органов местного самоуправления аналогичного содержания. При этом, однако, процедура принятия таких решений подчиняется правилам, установленным в положениях об указанных комиссиях, и предполагает, что такое решение принимается на заседании комиссии и оформляется соответствующим постановлением.

Так, например, в соответствии с Положением о городской, районной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, утвержденной Постановлением администрации Новгородской области от 23.05.2005 N 131, заседания городской, районной комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в месяц; заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины состава комиссии.

Вопрос о расторжении трудового договора с несовершеннолетним работником рассматривается на плановом либо внеочередном заседании комиссии.

По общему правилу комиссия имеет право приглашать на свои заседания родителей (представителей) несовершеннолетнего, должностных лиц, представителей организаций, получать от них объяснения, в том числе письменные, и другую информацию по вопросам, возникающим в процессе осуществления своих полномочий, а также необходимые документы. При неявке по вызову комиссии представителя организации без уважительных причин комиссия, руководствуясь Положением о комиссиях по делам несовершеннолетних, утвержденным Указом Президиума Верховного Совета РФ от 03.06.1967 N 536, вправе отложить рассмотрение вопроса до явки или представления истребованных документов.

По результатам рассмотрения запроса (представления, письма, обращения) работодателя комиссия может принять одно из следующих постановлений:

1) о даче согласия на расторжение трудового договора с несовершеннолетним работником;

2) об отказе в даче согласия на расторжение трудового договора с несовершеннолетним работником[[24]](#footnote-24).

Постановление комиссии должно быть изложено в письменной форме и мотивировано, в особенности если комиссия не дала разрешение на расторжение трудового договора.

Большинством положений о деятельности районных и городских комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав предусматривается, что копия постановления комиссии или выписка из него не позднее 3 - 5 дней с момента его принятия вручается под роспись заинтересованным лицам или высылается в соответствующие органы для исполнения.

Постановления комиссии обязательны для исполнения всеми организациями. В том случае, если работодатель не согласен с решением комиссии об отказе в даче согласия на расторжение трудового договора с несовершеннолетним работником, он может его обжаловать в административном (в вышестоящую комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав или в орган, при котором создана указанная комиссия) и судебном порядке. Обжалование постановления комиссии производится в течение 10 дней.

Не получив согласие на расторжение трудового договора из государственной инспекции или комиссии по делам несовершеннолетних и их защите либо же из обоих органов, работодатель не вправе увольнять несовершеннолетнего работника, по крайней мере, до достижения последним возраста 18 лет, по основаниям, перечисленным в статье 81 Трудового кодекса РФ. Если же работодатель в нарушение статьи 269 Трудового кодекса РФ уволит несовершеннолетнего работника по какому-либо основанию, предусмотренному статьей 81 Кодекса, - (1) без направления соответствующего обращения в государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав, или (2) при неполучении ответа из указанных органов, или (3) при отрицательных решениях из указанных органов или хотя бы одного из них, - то такое его решение является формальным основанием для восстановления несовершеннолетнего работника на работе, даже если обстоятельства, послужившие причиной увольнения, в действительности имели место. Кроме того, с большой степенью вероятности можно прогнозировать, что государственная инспекция труда примет все меры к привлечению работодателя к административной ответственности по статье 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, а комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав - к аналогичной ответственности в порядке, установленном Кодексом или законом субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях (например, Административным кодексом Камчатской области (статья 2.4) предусмотрено, что неисполнение либо создание препятствий для исполнения постановлений комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав влечет наложение штрафа на должностных лиц от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда, на юридических лиц - от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда).

В связи с тем что процедура расторжения трудового договора с несовершеннолетним работником крайне трудоемка и бюрократична, работодатели любыми способами стремятся избежать ее и прекратить трудовой договор с подростком «по его собственному желанию». Заметим, что решение работодателя об увольнении работника по пункту 3 статьи 77 Трудового кодекса РФ в таких условиях не только может быть признано неправомерным ввиду порока воли работника, но и не освобождает работодателя от контактов с комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав. Напомним работодателям, что Положение о комиссиях по делам несовершеннолетних, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета РФ от 03.06.1967 N 536, до настоящего времени не отменено. В статье 11 (абзац третий) указанного акта сказано следующее: «Во всех случаях подачи несовершеннолетними заявлений с просьбой об освобождении от работы по собственному желанию администрация предприятий, организаций и учреждений обязана в трехдневный срок сообщить об этом в комиссию по делам несовершеннолетних с тем, чтобы комиссия в установленный законом срок могла разобраться в действительных причинах подачи заявления об уходе и принять меры к оставлению несовершеннолетнего на прежней работе либо к его трудоустройству в другом предприятии, организации, учреждении». Это положение нашло свое отражение в большинстве законов субъектов Российской Федерации о порядке организации деятельности комиссий по делам несовершеннолетних (или о защите прав ребенка) и аналогичного характера нормативных правовых актах органов местного самоуправления. Так, например, требование о сообщении в комиссию о подаче несовершеннолетним работником заявления об увольнении по собственному желанию с целью установления действительных причин увольнения присутствует в Законе Камчатской области от 30.08.2005 N 389 «О комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав в Камчатской области», Законе Волгоградской области от 31.10.2002 N 748-ОД «О профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Волгоградской области», Законе Белгородской области от 13.12.2000 N 123 «О защите прав ребенка в Белгородской области». Указанная информация, как следует из названных актов, необходима комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав для того, чтобы она в установленный законом срок могла разобраться в действительных причинах подачи работником заявления об уходе и принять меры к оставлению несовершеннолетнего на прежней работе или же к его трудоустройству на другом предприятии. Этими же законами также устанавливается, что за неисполнение их положений должностные лица организаций привлекаются к административной ответственности.

Поскольку указанные нормативные правовые акты связывают обязанность работодателя по информированию комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав о намерении несовершеннолетнего работника расторгнуть трудовой договор именно с инициативой работника, то трудовые отношения с несовершеннолетним чаще всего расторгаются по пункту 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ - соглашению сторон.

Выполнив все предписанные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами действия, кадровая служба готовит приказ (распоряжение) об увольнении работника. Для этого используется унифицированная форма № Т-8.

В том случае, если оформляется увольнение по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации), в строке «Основание (документ, номер, дата)» формы N Т-8 указываются реквизиты письма государственной инспекции труда, в котором содержится разрешение на расторжение трудового договора, а также постановления комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав с аналогичным разрешением.

«Указанные документы помещаются на хранение в личное дело работника, а сам приказ (распоряжение) используется для внесения соответствующей записи в трудовую книжку работника, проставления последних отметок в личной карточке работника и ее закрытия, производства расчетов с несовершеннолетним»[[25]](#footnote-25).

Применительно к расчетам с несовершеннолетним работником считаем нужным обратить внимание сотрудников кадровых служб и бухгалтерий на положения Федерального закона «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». Согласно пункту 6 его статьи 9 работникам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, а также лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым 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 их трудоустройством в данной или другой организациях.

# Глава 3. Историко – правовое и сравнительное исследование правового регулирования труда несовершеннолетних работников

# 

# 3.1 История развития законодательства о труде несовершеннолетних работников

Впервые проблема детского наемного труда была поднята в Англии еще в XVIII веке. В 1775 году сэр Percivall Pott опубликовал классическую работу, в которой наглядно описал ужасные условия труда детей-трубочистов, карабкающихся вверх по узким, еще не остывшим трубам, и связал воздействие сажи с возникновением у них ракового заболевания. Эта работа вызвала резонанс в обществе, однако первые законы, ограничивающие детский наемный труд, появились гораздо позже - только в 1840 году.

До реформ 1861 г. общественное производство в России основывалось главным образом на принудительном труде крепостных крестьян. Промышленность как заводская, так и ремесленная была развита относительно слабо, а удельный вес работников, полностью свободных от крепостной зависимости, был невелик. Законодательство, регулировавшее труд, отражало черты феодально-крепостнической системы, преобладавшего натурального хозяйства, почти полного отсутствия свободного рынка труда капиталистического типа.

«Появление крупной промышленности в России историческая наука связывает с деятельностью и реформами императора Петра I. Принятые им юридические акты способствовали развитию промышленного производства, обеспечивали возникавшие предприятия (мануфактуры и фабрики) рабочими руками с помощью методов, присущих феодализму (прикрепление к фабрикам крепостных крестьян, препровождение на заводы, рудники бродяг, нищих, преступников, а также установление максимального размера заработной платы и минимальной продолжительности рабочего времени)»[[26]](#footnote-26). Характеризуя российские законы о труде феодальной эпохи, Л. С. Таль отмечал, что они руководствовались в гораздо большей мере полицейскими и финансовыми соображениями, чем социальными мотивами. «Они заботились главным образом о снабжении фабрик достаточным количеством рабочих рук путем затруднения ухода рабочих и их закрепощения и о поддержании строгой дисциплины. В то же время они, правда, боролись с наиболее резкими проявлениями эксплуатации труда, особенно детского... Промышленное право этой эпохи имело строго централизованный или публично-правовой характер; оно составляло лишь отрасль административного (полицейского) права»[[27]](#footnote-27).

Законодательство, регламентировавшее взаимоотношения фабрикантов и свободных (или относительно свободных) работников в дореформенную эпоху, ограничивалось двумя главными актами. Положением от 24 мая 1835 г. об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму и Положением от 7 августа 1845 г. о воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы малолетних менее 12-летнего возраста. Первый акт регулировал некоторые аспекты взаимоотношений индивидуальных работников и нанимателей. Он разрешал имеющим паспорта лицам податного состояния (это были в основном оброчные крестьяне, отпущенные своими помещиками на заработки) наниматься на работу в фабрично-заводские заведения на срок не свыше срока действия паспорта, т. е. на срок определенный. До истечения срока договора работник не вправе был его расторгнуть, а помещик, выдавший паспорт, — отзывать своих крепостных, работавших по найму на фабрике. Хозяин, однако, мог уволить работника до истечения срока договора в связи с невыполнением им трудовых обязанностей либо дурным поведением при условии предупреждения за две недели. В течение действия договора работник был не вправе требовать повышения размеров заработной платы. Хозяева могли заключать договоры с работниками в устной либо письменной форме или выдавать им расчетные листы. Они обязаны были вести особую книгу для записи расчетов с рабочими, а также иметь правила внутреннего распорядка («правила о порядке»), написанные от руки или напечатанные. Закон не содержал указаний относительно их содержания. Эти правил требовалось вывешивать на стенах рабочих комнат или фабричной конторы. Указанные правила, а также расчетные листы и книги должны были приниматься во внимание при рассмотрении споров между фабрикантами и рабочими. Никаких санкций за несоблюдение установленных норм предусмотрено не было.

Второй акт запрещал фабрикантам назначать в ночные смены (от 12 часов ночи до 6 часов утра) детей до 12 лет. За нарушение этого закона также не было предусмотрено санкций, а наблюдение за его применением предоставлялось местным властям.

Фабрично-трудовое законодательство сформировалось в России в весьма короткие сроки. В течение 21 года (с 1882-го по 1903 г.) было последовательно принято девять главных законов, составивших костяк промышленного (рабочего) права. Конкретное нормативное наполнение этих актов мы рассмотрим в последующих разделах книги при анализе отдельных институтов фабрично-трудового законодательства, сейчас же обратимся к их смысловому содержанию.

Закон от 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» открывает собой формирование в России фабричного законодательства капиталистического типа, одна из главных задач которого — охрана труда детей и женщин, ставших первой жертвой индустриального молоха. Раннекапиталистическое мануфактурное и машинное производство во всех странах использовало, как известно, в массовом масштабе труд несовершеннолетних, безжалостно эксплуатировало их ради получения сверхприбылей, и первым шагом на пути ограничения такой эксплуатации, вызывавшей особое возмущение рабочих и общественного мнения, было появление законов о запрете детского труда.

Закон 1882 г. не только запретил применение труда детей в возрасте до 12 лет на фабриках, заводах и мануфактурах, но и установил специальные правила по охране труда малолетних от 12 до 15 лет (ограничение продолжительности рабочего дня, запрет ночной работы, работы в воскресные и праздничные дни, привлечения малолетних, а также подростков от 15 до 17 лет к вредным и опасным работам), обязал фабрикантов предоставлять малолетним рабочим, не имевшим образования, возможность посещать народные училища. Фабриканты были обязаны регистрировать малолетних рабочих в особой книге.

Закон 1882 г. учредил специальную фабричную инспекцию численностью в 20 человек, находившуюся в ведении министра финансов и призванную наблюдать за исполнением правил и запретов, установленных в данном законе, составлять при участии полиции протоколы о нарушениях законодательных норм и передавать их в суд, поддерживать там обвинение против нарушителей. За нарушение владельцами или руководством фабрик правил, касавшихся труда малолетних, была установлена ответственность (арест или штраф).

Закон не применялся на казенных предприятиях, но мог быть распространен на ремесленные заведения, если такое распространение власти находили возможным и полезным.

Закон от 12 июня 1884 г. «О школьном обучении малолетних, работающих на фабриках, заводах и мануфактурах» рекомендовал владельцам фабрик, заводов и мануфактур открывать при своих предприятиях школы, порядок посещения которых и программы преподавания должны были определяться директорами народных училищ по соглашению с фабричной инспекцией.

Закон от 3 июня 1885 г. «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах» представлял собой еще один шаг на пути развития законодательства об охране труда. Он запрещал привлекать женщин и подростков, не достигших 17 лет, к ночным работам на хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных фабриках, предоставив министру финансов по согласованию с министром внутренних дел право распространить этот запрет и на другие промышленные предприятия. Закон 1885 г. носил экспериментальный (временный) характер и вводил запрет ночного труда женщин и подростков в виде опыта на 3 года. Окончательное решение данного вопроса было отложено «до лучших времен». В 1890 г. был принят новый Закон о работе малолетних и женщин, который придал этим запретам (в ухудшенном для работников виде) постоянный характер (о нем речь пойдет далее).

Закон от 3 июня 1886 г. «Об утверждении проекта правил о надзоре за- фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции» представлял собой сводный комплексный акт, содержавший большое число правил, относившихся к самым различным институтам фабрично-трудового законодательства: регулированию договора трудового найма (общие положения, форма, срок, прием на работу, увольнение), охране заработной платы, внутреннему трудовому распорядку и дисциплине труда, регламентации штрафов, ответственности работников за самовольный отказ от работы до истечения срока найма, за участие в забастовке и ответственности нанимателей за нарушения закона.

«Большое место в Законе 1886 г. занимали положения, относившиеся к административному надзору за соблюдением порядка на предприятиях, за охраной жизни и здоровья работников, за работой фабричных харчевых лавок (разрешение на их открытие, утверждение цен)»[[28]](#footnote-28). Министру финансов по соглашению с министром внутренних дел было предоставлено право в случае необходимости распространять действие Закона 1886 г. на значительные ремесленные заведения и исключать из его действия незначительные фабрики и заводы.

Положение от 12 июня 1886 г. о найме на сельские работы регулировало трудовые отношения в сельском хозяйстве и содержало нормы, касавшиеся трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, дисциплины труда. Условия труда для сельскохозяйственных рабочих, нормы по охране их труда, установленные в указанном положении, были, как правило, хуже, чем в промышленности. В сельском хозяйстве в большей мере использовались элементы внеэкономического принуждения к труду.

Закон от 24 апреля 1890 г. «Об изменении постановления о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения» придал Закону о воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам 1885 г. постоянный характер, но одновременно скорректировал его содержание в пользу фабрикантов, расширив возможности применения труда малолетних, в том числе в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также допустив в ряде случаев ночную работу для женщин.

Закон от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности» заложил основу регламентации рабочего времени и времени отдыха для работников наемного труда. Этим Законом в России была впервые установлена максимальная продолжительность рабочего дня для взрослых рабочих, предусмотрено сокращение продолжительности рабочего времени в ночные смены, по субботам, в канун праздников, допущены при определенных условиях сверхурочные работы и определена (за некоторыми исключениями) их максимальная продолжительность; установлены дни еженедельного отдыха (воскресенье) и праздничные (нерабочие) дни. Закон 1897 г. не содержал положений о ежегодных отпусках. В нем отсутствовало указание о санкциях за его нарушения.

Закон от 2 июня 1903 г. «О вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности» ввел материальную ответственность владельцев предприятий за вред, причиненный здоровью работников в результате производственной травмы. Право на возмещение получили также члены семьи работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве. «Возмещение устанавливалось в виде пособий и пенсий, выплачиваемых владельцами предприятий; определялся также порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Закон освобождал от материальной ответственности владельцев предприятий, застраховавших своих рабочих и служащих от последствий увечий на производстве в частных страховых учреждениях, — в этом случае ответственность, переходила к страховщикам, к которым работники могли предъявлять иски и требовать возмещения вреда»[[29]](#footnote-29).

Закон от 10 июня 1903 г. «Об учреждении старост в промышленных предприятиях» предусмотрел образование на предприятиях представительств работников (фабричных старост), призванных быть посредниками между работниками и администрацией и представлять работников в их отношениях с властями.

Перечисленные законы — главные акты фабричного законодательства Российской империи. В период с 1903 г. по февраль 1917 г. указанные акты в определенной мере корректировались, но новые крупные законы не принимались, за исключением Временных правил о профессиональных обществах от 4 марта 1906 г., которые легализовали профессиональные союзы.

Как известно, в первой трети XIX в. в России под руководством М. М. Сперанского была проведена крупномасштабная систематизация всего законодательства и подготовлено Полное собрание законов Российской империи (45 томов), в котором были в хронологическом порядке помещены нормативные акты, принятые начиная с 1649 г. и заканчивая 12 декабря 1825 г. Собрание законов в дальнейшем регулярно обновлялось путем дополнительного включения в него вновь принимаемых актов. Одновременно был подготовлен менее объемный Свод законов Российской империи. Он содержал акты действовавшего законодательства, причем принятые с XVIII в. и сгруппированные по отраслевому принципу. Акты о трудовом найме работников были первоначально разбросаны в разных частях Свода, в различным уставах, главным образом в Уставе о промышленности, Горном уставе, Уставе путей сообщения, а также в Положении о найме на сельские работы.

«В редакции Свода 1913 г. законоположения, относившиеся к регулированию труда работников в промышленности, в том числе горнодобывающей, были выделены из различных уставов и объединены в отдельный акт, получивший название Устав о промышленном труде (УПТ)»[[30]](#footnote-30). Вне УПТ остались нормы о труде рабочих и служащих, имевшиеся в Уставе путей сообщения, Положении о найме на сельские работы и ряде других актов, вошедших и не вошедших в Свод законов. Как считал В. В. Громан — начальник отделения промышленного труда Министерства торговли и промышленности, «эти правила в названный Устав не включены, так как, с одной стороны, общие положения, касающиеся рабочих и служащих фабрично-заводских и горных предприятий, не касаются рабочих в прочих предприятиях, а с другой стороны, принято во внимание, что многие правила, касающиеся рабочих в последних предприятиях, издаются в порядке инструкционном».

Устав представляет собой специализированный инкорпорационный акт, в котором составлявшие его законы подверглись определенной, самой минимальной обработке и редактированию.

С выпуском Устава о промышленном труде он стал главным источником фабрично-трудового законодательства, и с этого момента юридическая наука и практика стали ссылаться не столько на Полное собрание законов и на тексты соответствующих актов, сколько на статьи Устава о промышленном труде, Это позволяет рассматривать его как прообраз будущих российских кодексов законов о труде.

Содержание УПТ показывает, что он не выходил за рамки действовавшего в момент его создания законодательства, не дополнял его новыми нормами, не корректировал и не изменял его по существу. УПТ представлял собой лишь сводку по определенной системе имевшегося нормативного материала с минимальными редакционными поправками, т. е. был актом инкорпорационного характера. Вместе с тем создание УПТ значительно облегчило анализ и практическое использование законодательства о труде, ранее разбросанного по различным томам Полного собрания и Свода законов. Почти все основные нормы, регулировавшие применение наемного труда, были сконцентрированы в едином акте, произведена систематизация этих норм, позволившая обозреть фабрично-трудовое законодательство в целом, выделить его основные институты, ясно увидеть его пробелы и недостатки. Следует признать, что и того и другого в законодательстве о труде и в УПТ было немало, особенно если оценивать этот акт с позиции сегодняшнего дня. Но для своего времени появление УПТ было выдающимся явлением в развитии правового регулирования труда не только в России, — такого свода действующего трудового законодательства в то время не было ни в одной другой стране.

Разработку УПТ можно с полным основанием рассматривать как первый шаг на пути превращения трудового права в самостоятельную отрасль, имеющую собственный систематизированный источник правового регулирования, специфический и отличный от других отраслей юридический инструментарий. Можно считать, что УПТ подготовил почву для кодификации трудового права в России после октября 1917 г.

«Революционное свержение самодержавия в России в феврале 1917 г., резкое изменение соотношения классовых и политических сил в стране, демократизация политического режима, усиление рабочего и профсоюзного движения, давление революционных, в том числе радикальных сил, — все это привело к активизации деятельности по осуществлению реформ трудового законодательства»[[31]](#footnote-31). В значительной мере они отражали требования рабочего движения и в немалой мере объективную необходимость буржуазной модернизации страны.

Наличие двоевластия в стране привело к тому, что законотворческие функции выполняли два органа: Временное правительство, принимавшее акты, имевшие силу закона, и Советы рабочих и солдатских депутатов, которые издавали постановления и распоряжения, относившиеся, в частности, и к правовому регулированию труда, а также заключали с организациями предпринимателей соглашения, часть из которых была санкционирована Временным правительством. Наиболее известное из них — соглашение между Петроградским советом рабочих депутатов и обществом фабрикантов и заводчиков (март 1917 г.). В этом соглашении был закреплен (вплоть до издания соответствующего закона) 8-часовой рабочий день и 7-часовой рабочий день накануне воскресений без уменьшения заработной платы, и были учреждены два новых для России органа: фабричные комитеты и примирительные камеры. Эти нововведения отражали требования рабочего движения и пользовались широкой поддержкой общественных, в том числе либеральных, сил.

Фабрично-заводские комитеты должны были избираться на фабриках и заводах из числа рабочих данного предприятия на основе всеобщего равного избирательного права. На комитеты были возложены следующие задачи: представительство рабочих в их сношениях с правительственными и общественными учреждениями; формулировка мнений по вопросам общественно-экономической жизни рабочих; разрешение вопросов, касающихся внутренних взаимоотношений между самими рабочими; представительство рабочих перед администрацией и владельцами предприятий; дача согласия на проведение сверхурочных работ.

Примирительные камеры из равного числа выборных представителей от рабочих и администрации должны были учреждаться на заводах и фабриках для разрешения недоразумений, возникающих во взаимоотношениях владельца предприятия, администрации и рабочих. При недостижении соглашения в примирительной камере предприятия спор должен был быть перенесен на разрешение центральной примирительной камеры, состоявшей из равного числа выборных от советов рабочих депутатов и общества фабрикантов и заводчиков .

7 марта 1917 г. Петроградский совет рабочих и солдатских депутатов вынес постановление о введении 8-часового рабочего дня, которое Временное правительство, однако, не узаконило. На многих предприятиях, особенно в промышленных центрах, рабочие самовольно вводили 8-часовой рабочий день.

Число актов по труду, принятых Временным правительством, было невелико, и они в основном санкционировали то, что фактически возникало в общественной жизни в ходе развития революционных событий под напором масс.

12 апреля 1917 г. было издано Постановление о собраниях и союзах, которое признало за всеми гражданами право образовывать общественные объединения в целях, не противных уголовным законам. Однако регистрационный порядок возникновения общественных объединений сохранился, и право вступать в обязательственные отношения было предоставлено лишь тем обществам и союзам, уставы которых были зарегистрированы судебной властью (в регистрационных отделах окружных судов).

«23 апреля было издано Постановление о рабочих комитетах в промышленных заведениях. Это Постановление легализовало рабочие комитеты на предприятиях, которые могли создаваться по предложению по крайней мере 1/3 работников, и возложило на них следующие функции: представительство рабочих перед администрацией по вопросам их взаимоотношений (заработная плата, рабочее время, правила внутреннего распорядка и т. п.); урегулирование вопросов, касающихся взаимоотношений между самими рабочими; представительство рабочих в их сношениях с правительственными и общественными учреждениями; культурно-просветительская деятельность среди рабочих и иная деятельность, направленная на улучшение их быта»[[32]](#footnote-32). Было узаконено участие рабочих комитетов в составлении правил внутреннего распорядка. Согласно разъяснению Министерства труда (август 1917 г.) владельцы предприятий имели право увольнять членов фабрично-заводских советов только при наличии согласия примирительной камеры.

Как видно, данное постановление в основном воспроизвело содержание соглашения, заключенного незадолго до этого Петроградским советом с предпринимателями.

В августе 1917 г. Временное правительство утвердило Положение о примирительных камерах и третейских судах. Они создавались для разрешения трудовых конфликтов. Примирительные камеры учреждались в территориальных районах или отраслях промышленности. Третейские суды были второй инстанцией при разрешении трудовых споров.

Своим Постановлением от 11 октября Временное правительство запретило под угрозой административной кары наложение каких-либо денежных взысканий на рабочих властью заведующих предприятиями. Таким образом, были отменены дисциплинарные штрафы, существовавшие в России с самого начала формирования промышленного производства и ставшие предметом юридической регламентации с 1886 г.

Впрочем, в одном случае дисциплинарный штраф был сохранен в скрытой форме: опоздавшие более чем на четверть часа рабочие не допускались к работе до перерыва или до следующего дня и лишались заработка за это время.

25 августа Временное правительство утвердило Положение о биржах труда. Последние учреждались городскими и земскими общественными управлениями в населенных пунктах с числом жителей не менее 50 тыс. Управление биржами труда возлагалось на комитеты, состоявшие из равного числа представителей профсоюзов работников и организаций предпринимателей, под председательством нейтрального лица, избираемые городскими думами или земскими учреждениями. Биржи должны были вести регистрацию спроса и предложения рабочей силы, оказывать посреднические услуги, разрабатывать статистику рынка труда.

Итак, как выглядит советское трудовое право в исторической ретроспективе? Прежде всего следует признать, что в нашей стране в XX в. был сформирован специфический тип трудового права, который во многом отличался от зарубежных национальных систем правового регулирования труда. После победы Октябрьской революции 1917 г. в развитии правового регулирования труда произошел перелом, качественный скачок

Нельзя не видеть, что «советское трудовое право воплощало своего рода «социальный контракт» между государством и трудящимися, в соответствии с которым государство обеспечивало работникам определенные и вполне реальные социальные блага (полную занятость, стабильность рабочего места, профсоюзные права, социально-бытовые льготы), а работники со своей стороны сохраняли лояльность по отношению к государству и мирились с его тоталитарным характером, с несвободой в обществе, массовыми репрессиями и принудительным трудом»[[33]](#footnote-33).

несовершеннолетний работник трудоустройство

# 3.2 Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: международные стандарты; правовое регулирование в зарубежных странах

Основополагающим международным актом, определяющим права ребенка, которым должны следовать страны, входящие в ООН, является Конвенция о правах ребенка, принятая ООН 20.11.1989. Для Российской Федерации положения данной Конвенции обязательны в силу ее ратификации Постановлением Верховного Совета СССР от 13.06.1990 N 1559-I.

Ключевые ее положения отражены в Конституции РФ, а также в федеральных законах Российской Федерации, устанавливающих основные гарантии прав и законных интересов ребенка:

- от 24.07.1998 N 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» (с изм. на 21.12.2004);

- от 21.12.1996 N 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (с изм. на 22.08.2004);

- от 24.06.1999 N 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» (с изм. на 05.01.2006).

Согласно пункту 1 статьи 32 Конвенции о правах ребенка государства-участники 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 его здоровью и физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию. При этом для целей Конвенции ребенком является каждое человеческое существо до достижения им 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее. Аналогичная характеристика содержится и в статье 1 «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»: «ребенок - лицо до достижения им возраста 18 лет (совершеннолетия)».

В статье 11 указанного Федерального закона меры защиты прав и законных интересов детей в сфере занятости определены следующим образом: в случае приема на работу детей, достигших возраста 15 лет, им гарантируется вознаграждение за труд, охрана труда, сокращенное рабочее время, отпуск; работникам моложе 18 лет предоставляются льготы при совмещении работы с обучением, проведении ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотировании рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора и другие льготы, установленные законодательством Российской Федерации.

Большинство льгот и гарантий для детей в сфере труда сосредоточено в Трудовом кодексе РФ. За неисполнение его требований, а также требований, содержащихся в других федеральных законах, государство установило меры ответственности, что согласуется с пунктом 2 статьи 32 Конвенции о правах ребенка, устанавливающим, что:

«2. Государства-участники принимают законодательные, административные и социальные меры, а также меры в области образования, с тем чтобы обеспечить осуществление настоящей статьи. В этих целях, руководствуясь соответствующими положениями других международных документов, государства-участники, в частности:

а) устанавливают минимальный возраст или минимальные возрасты для приема на работу;

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

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

Как уже отмечалось, в соответствии со статьей 32 Конвенции о правах ребенка государства в целях защиты прав детей на нормальное развитие принимают законодательные, административные и социальные меры, в частности, устанавливают минимальный возраст или минимальные возрасты для приема на работу. В ней фактически воспроизводятся положения Конвенции МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу 1973 года, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 05.03.1979 N 8955-IX, а, следовательно, обязательной для Российской Федерации. Ее положения, как следует из статьи 5, применяются «как минимум к работе в: шахтах и карьерах, обрабатывающей промышленности; строительстве; службах электро-, газо- и водоснабжения; санитарно-технической службе; транспорте, складах и службах связи; а также на плантациях и других сельскохозяйственных предприятиях, производящих продукцию главным образом для коммерческих целей, но исключая семейные или мелкие хозяйства, производящие продукцию для местного потребления и не использующие регулярно наемных трудящихся».

Согласно статье 1 Конвенции № 138 каждый член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется осуществлять национальную политику, имеющую цель обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков.

В статье 3 (пункт 1) Конвенции установлено, что минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другой работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже 18 лет. Вместе с тем, несмотря на эти положения, национальное законодательство или правила или компетентные органы власти могут после консультации с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, разрешать работу по найму или другой вид работы лиц в возрасте не моложе 16 лет при условии, что здоровье, безопасность и нравственность этих подростков полностью защищены и что эти подростки получили достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности.

По данным Международной организации труда, большинство работающих детей трудится в сельском хозяйстве (75 - 80%), около 10% работают в обрабатывающей промышленности, остальные - в сфере обслуживания (ресторанах, магазинах, кафе и т.п.). По общим оценкам МОТ в 1996 году во всем мире работало (полный или неполный рабочий день) примерно 250 миллионов детей.

Как отмечено выше, одним из направлений социальной защиты подростков является законодательное ограничение минимального возраста, с которого возможен их допуск к определенной работе.

На международном уровне этот вопрос решен в Конвенции МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу 1973 года, которая заменила собой целый ряд конвенций МОТ, устанавливавших минимальный возраст в определенной сфере производства (Конвенцию МОТ № 7 об определении минимального возраста для допуска детей на работу в море (от 15.06.1920), Конвенцию МОТ № 10 о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве (от 25.10.1921), Конвенцию МОТ № 33 о возрасте приема детей на непромышленные работы (от 30.04.1932), Конвенцию МОТ N 60 о возрасте приема детей на непромышленные работы (от 22.06.1937), Конвенцию МОТ N 123 о минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках (от 22.06.1965)).

# Заключение

На сегодняшний день детский труд встречается практически в любой точке земного шара, однако, безусловно, наибольшее распространение он получил в бедных и развивающихся регионах. По данным Международной организации труда, в аграрном секторе трудится в два раза больше детей, чем в других отраслях экономики в городских условиях. Однако при этом наблюдается тенденция неуклонного увеличения числа работающих городских детей, главным образом в сфере услуг и неформальном секторе экономики.

Основной причиной, побуждающей детей работать, является бедность - зачастую их заработок позволяет выживать всей семье, особенно это касается неимущих, неблагополучных и многодетных семей.

Надо сказать, что наша страна пока еще более благополучна по сравнению со многими другими, поскольку Конституцией РФ гарантируются общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования (часть вторая статьи 43), а стало быть, даже семьи, находящиеся за чертой бедности, должны нести только сопутствующие расходы на образование (книги и другие школьные принадлежности, одежда и обувь, транспорт и т.д.). Однако иногда даже эти расходы могут явиться основанием для направления детей на работу.

Другие факторы, заставляющие детей оставлять обучение и отдавать предпочтение работе, могут лежать как в плоскости качества образования, так и в чисто психологической сфере.

В результате одни дети уходят из школы из-за необходимости работать, а другие настолько в ней разочаровываются, что сами предпочитают идти на работу. Эти дети могут остаться полностью или функционально неграмотными, навсегда потерять возможность получения общеобразовательных навыков, необходимых для становления личности в обществе и сфере труда, и таким образом перестать быть полезными для государства и превратиться в обузу.

Вот почему именно государство заинтересовано в жесткой регламентации привлечения детей к труду, особенно в раннем возрасте.

Поскольку дети составляют интеллектуальный, кадровый, репродуктивный и оборонный потенциал любого общества, оно должно заботиться о них всеми доступными и приемлемыми для этого способами. Состояние государства находится в прямой зависимости от того, как оно защищает здоровье своих детей, как обеспечивает их права на образование, нормальное развитие и др., какие меры предпринимает для подготовки детей к полноценной жизни в обществе, для развития у них необходимых качеств и навыков.

Главной задачей государства в сфере труда и занятости выпускников общеобразовательных школ, учреждений начального, среднего специального профессионального образования является предоставление им равных возможностей в реализации права на труд и выбор профессии с помощью различных мероприятий, включая профессиональную подготовку, установление квот, стимулирование работодателей к приему этих граждан на работу, а также резервирование отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

Значительная роль в решении данной задачи принадлежит законодательству о труде молодежи, содержащем дополнительные гарантии по обеспечению занятости молодежи, охране труда, а также правовые нормы, направленные на облегчение процесса перехода молодежи от учебы к трудовой деятельности.

Право на труд молодежи обеспечивается специальными гарантиями на стадии трудоустройства; так, например, по общему правилу согласно ч. 1 ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. Данное правило имеет ряд исключений, согласно ч. 2 ст. 63 ТК РФ в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет.

В ч. 3 ст. 63 ТК РФ содержится правило, согласно которому прием на работу граждан, достигших четырнадцатилетнего возраста, для выполнения ими в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения, производится работодателем только с согласия одного из родителей несовершеннолетнего или его законного представителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

Новеллой ТК является допустимость заключения трудового договора с работниками, не достигшими возраста 14 лет, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию несовершеннолетнего, согласно ч. 4 ст. 63 ТК РФ трудоустройство граждан, не достигших возраста 14 лет, принимаемых в данные организации, допускается только с согласия одного из законных представителей несовершеннолетних и органа опеки и попечительства.

С целью охраны здоровья работающих несовершеннолетних граждан России трудовое законодательство предусматривает обязательные медицинские осмотры работников в возрасте до 18 лет, такие осмотры согласно ст. 69 ТК РФ предусмотрены для них при устройстве на работу и в дальнейшем проводятся для работающих подростков ежегодно за счет средств работодателя.

Учитывая возрастную неадаптированность молодежи к отношениям в области трудоустройства и регулирования труда, законодатель предусматривает в ст. 70 ТК РФ условие о недопустимости назначения испытания при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, а также для лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности.

Гарантированное трудовым законодательством РФ право на труд лиц, не достигших возраста 18 лет, обеспечивается не только на стадии трудоустройства, но и при расторжении с ними трудового договора. Эти гарантии закреплены действующим законодательством и направлены на ограничение увольнения несовершеннолетних работников. Согласно ст. 269 ТК РФ расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с согласия государственной инспекции труда субъекта РФ и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

В связи с тем что Российское государство в соответствии с международными актами приняло на себя обязательства по защите лиц, не достигших 18-летнего возраста, от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для их здоровья или служить препятствием в получении ими образования, либо наносить ущерб здоровью, а также физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию, законодательство о труде Российской Федерации, максимально приближаясь к общемировым стандартам в области регулирования трудовых и связанных с ними отношений, предусматривает для несовершеннолетних дополнительные гарантии.

Так, в соответствии со ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами), запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (для юношей в возрасте от 16 до 18 лет - 16,4 кг; для девушек этого возраста - 10,25 кг, определены также нормы перемещения тяжести на тележках, в вагонетках. Причем несовершеннолетние допускаются к переноске и передвижению тяжестей в пределах установленных для них норм лишь при условии, что этот труд непосредственно связан с их основной профессией или специальностью и занимает не более одной трети времени. Подростки в возрасте от 15 до 16 лет могут привлекаться к переноске и передвижению тяжестей лишь в исключительных случаях с понижением весовых норм для них в два раза).

Для лиц моложе 18 лет установлены сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные требования к режиму их труда. Так, в соответствии со ст. 92 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 16 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет, на 4 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 - 18 лет.

Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, перечисленных выше и установленных для лиц, не достигших возраста 18 лет.

Согласно ст. 94 ТК РФ на предприятиях и в учреждениях, работающих по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, продолжительность ежедневной работы лиц от 15 до 16 лет - 5 часов, а от 16 до 18 лет не может превышать 7 часов, для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа.

Согласно трудовому законодательству РФ рабочих и служащих, не достигших 18-летнего возраста, запрещается привлекать к работам в ночное время (ст. 96 ТК), а также к сверхурочным работам (ст. 99 ТК). В ст. 268 ТК РФ по сравнению со ст. 177 КЗоТ РСФСР расширен перечень работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, привлекать к которым несовершеннолетних запрещается. Запрет распространяется не только на привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, но и на направление в служебные командировки, а также на работу в нерабочие праздничные дни. Исключение установлено 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 в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Согласно ч. 2 ст. 122 ТК ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению несовершеннолетнего работника должен быть предоставлен в любое удобное для него время, в том числе и до достижения шести месяцев его непрерывной работы на предприятии. Статья 267 ТК РФ устанавливает продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет не менее 31 календарного дня.

Для рабочих моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются, исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 270 ТК РФ). Например, если взрослый рабочий за 8-часовую смену должен сделать 80 деталей, то для подростка от 16 до 18 лет норма выработки, пересчитанная на 7 часов, будет равна 70 деталям.

Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определяемые им сроки могут утверждаться пониженные нормы выработки (ч. 2 ст. 270 ТК). Такие нормы утверждаются работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным или иным представительным органом работников. Размеры и сроки, на которые устанавливаются пониженные нормы выработки для молодых рабочих, установлены отдельными нормативными актами и неодинаковы для различных отраслей хозяйства.

Трудовое законодательство устанавливает гарантии по оплате труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности рабочего времени, в частности в соответствии с ч. 1 ст. 271 ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. В соответствии с ч. 2 ст. 271 ТК труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы. В соответствии с ч. 3 ст. 271 ТК оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств. По нашему мнению, по сравнению с раннее действовавшим КЗоТ новый ТК РФ в области регулирования оплаты труда работников в возрасте до 18 лет несколько ущемляет положение несовершеннолетних. Так, например, если в старом КЗоТ были предусмотрены обязательные надбавки к заработной плате несовершеннолетним работникам, работающим на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени, до полной продолжительности рабочего времени взрослого человека, то новый ТК РФ устанавливает лишь оплату согласно отработанному рабочему времени, рекомендуя при этом работодателю производить работникам, не достигшим возраста 18 лет, доплаты за счет собственных средств. Исходя из этого можно предположить, что в современных условиях формирования рыночной экономики указанные доплаты несовершеннолетним работникам, по всей вероятности, не предоставляются либо при лучшем исходе предоставляются не полностью.

Однако, несмотря на всю сложность, некоторые вопросы, по нашему мнению, все же остаются нерешенными. В частности, может ли родитель (попечитель, опекун) несовершеннолетнего работника, выяснив, что хотя при выполнении условий трудового договора соблюдаются требования трудового законодательства, но тем не менее сама работа негативно отражается на здоровье ребенка, требовать от работодателя расторжения трудового договора, и будет ли иметь такое требование юридическое значение для работодателя? Вправе ли родитель (попечитель, опекун) или орган опеки и попечительства, давшие согласие на заключение трудового договора, отозвать такое согласие, если продолжение труда по данному договору угрожает здоровью ребенка?

Представляется, что ответы на эти вопросы должны быть даны законодателем при обновлении Трудового кодекса РФ, а также законодательства о защите прав несовершеннолетних в Российской Федерации.

# Список источников и литературы

1. Список, используемой литературы:

1. Амелина А.Н. Труд несовершеннолетних. – М.:Смарт, 2005
2. Опарина М.В. Трудовые отношения с несовершеннолетними//Новый правовед, 2005 , № 12
3. Власов В.И., Крапивин О.М. Заключение трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации // Гражданин и право. - №4. - апрель 2002 г.
4. Власов В.И., Крапивин О.М. Что нужно знать гражданину, чтобы зарегистрироваться в государственной службе занятости, быть признанным безработным и получать пособие по безработице? // Гражданин и право. - №1, 2 - июль 2000 г.
5. Гарантийные выплаты и доплаты: необходим новый подход (В.Л. Усачев, "Журнал российского права", N 10, октябрь 2001 г.)
6. Гейц И.В. Сравнительная характеристика положений нового Трудового кодекса Российской Федерации с ранее действующей нормативной базой по вопросам труда и его оплаты // Консультант бухгалтера. - №3 - март 2002 г.
7. Гусов К.Н. Комментарий к КЗоТ – М.: ПБОЮЛ Гриженко Е.М., 2000 – 576 с.
8. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-е изд,. – М.: Юристъ, 2000.- 480 с.
9. Ершов В. Проект трудового кодекса Российской Федерации: за и против //Трудовое право. 1999. № 3.
10. Иванкина Т.В., С.П. Маврин Под ред. А.С. Пашкова. Трудовое право России – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 1993. 288 с.
11. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 4.
12. Иванов Ю.М. Очерки теории и практики тоталитарного социализма М., 1997. с-41
13. Ивин А.К. Теория трудового права. – М.: Смарт, 2004
14. Камаев И. Я. ЭЖ № 5 февраль 2002 г.
15. Киселев И.Я. История развития трудового законодательства М, 2000 с- 201
16. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право Моск. Шк. соц. и экон. Наук – М.: Дело, 1999 -725
17. Кириллов С.А. История отечественного государства и права. – М.: МР3 Пресс, 2002
18. Комментарий законодательства РФ об охране труда / Под ред. Коршунова Ю.Н.. – М.: Спарк. – 2001 г.
19. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / Под ред. Коршунова Ю.Н., Коршуновой Т.Ю., Кучмы М.И., Шеломова Б.А. – М.: Спарк. - 2002 г.
20. Коршунов Ю.Н. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях // Гражданин и право. - №3. - март 2001 г.
21. Коршунов Ю.Н. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях // Гражданин и право, - №1 - июль 2000 г.
22. Курбангалеева О.А. Льготные условия труда женщин и несовершеннолетних // Главбух. - №17. - сентябрь 2001 г.
23. Куренной А. М. Трудовое право России: что впереди? // Законодательство. 1998. № 4.
24. Куренной А.М. Правовое регулирование охраны труда // Законодательство. - №7 - июль 2001 г.
25. Маврин С. П. Современные проблемы общей части российского трудового права. СПб., 1993.
26. Макаров Г.П. Имущественные и трудовые права несовершеннолетних граждан // Гражданин и право. - №1 - июль 2000 г.
27. Родионов И.А. Оплата труда несовершеннолетних // Главбух. – №21. - ноябрь 2002 г.
28. Смирнова А.Н. Правовое реглуирование труда несовешеннолетних работников. – М.: Олма-прес, 2004
29. Титова Г.Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников // Финансовая газета. Региональный выпуск. - № 34 - август 2002г.
30. Умаров С.Ю. Трудовое право РФ. – М.: Юридическая литература, 2005
31. Чижов Б.А., Шомов Е.М. Условия и оплата труда несовершеннолетних // Главбух. - №9. - май 1999г.
32. Шкловец И.И. Особенности при приеме на работу молодежи // Гражданин и право. - №8 - август 2001г.
33. Яковлев П.А. Трудовое право РФ.- М.: Юристъ, 2002
34. Яремчук И.В. Если на вашем предприятии работают студенты и школьники // Отраслевое приложение "Учет в сельском хозяйстве". - N 3. - III квартал 2002г.

Список используемых правовых документов:

1. Конвенция Международной Организации Труда N 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Женева, 17 июня 1999 г.) // Библиотечка Российской газеты. - выпуск №22-23. - 1999 г.;
2. Конвенция Международной Организации Труда N 124 о медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках (Женева, 23 июня 1965 г.);
3. Конвенция Международной Организации Труда N 123 о минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках (Женева, 2 июня 1965 г.) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1919 – 1956. - том 2.;
4. Конвенция Международной Организации Труда N 112 о минимальном возрасте для принятия на работу рыбаков (Женева, 3 июня 1959 г.);
5. Конвенция Международной Организации Труда N 90 о ночном труде подростков в промышленности (пересмотренная в 1948 году) (Сан-Франциско, 17 июня 1948 г.);
6. Конвенция Международной Организации Труда N 79 об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах (Женева, 9 октября 1946 г.);
7. Конвенция Международной Организации Труда N 77 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности (Монреаль, 19 сентября 1946 г.);
8. Конвенция Международной Организации Труда N 78 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах (Монреаль, 19 сентября 1946 г.);
9. Конвенция Международной Организации Труда N 10 о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве (Женева, 25 октября 1921 г.);
10. Конвенция Международной Организации Труда N 7 об определении минимального возраста для допуска детей на работу в море (Генуя, 15 июня 1920 г.);
11. Конвенция Международной Организации Труда N 16 об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов (Женева, 25 октября 1921 г.);
12. Конвенция Международной Организации Труда N 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Женева, 17 июня 1999 г.) // Библиотечка Российской газеты. - выпуск №22-23. - 1999 г.;
13. Резолюция Международной Организации Труда "О занятости молодежи" (Женева, 16 июня 1998 г.) (извлечение) // Библиотечка Российской газеты. - выпуск N 15. - 2000 г;
14. Рекомендация Международной Организации Труда от 9 октября 1946 г. N 80 об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах;
15. Рекомендация Международной Организации Труда от 12 мая 1944 г. N 70 о минимальных нормах социальной политики на зависимых территориях;
16. Рекомендация Международной Организации Труда от 25 октября 1921 г. N 14 о ночном труде детей и подростков в сельском хозяйстве.
17. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 7 января 2002 г. (Часть I). - №1. - Ст. 3.
18. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 7 января 2002 г. - N 1. - Ст. 1.
19. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 19 июля 1999 г. - N 29. - Ст. 3702.
20. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 3 августа 1998 г. - N 31. - Ст. 3802.
21. Федеральный закон от 20 июня 1996 г. N 81-ФЗ "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 24 июня 1996 г. - N 26. - Ст. 3033.
22. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" // Российская газета. - 16 апреля 1993 г.
23. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 6 марта 2000 г. - №10. - Ст. 1131.
24. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 10 сентября 1980 г. №283/П-9 "О Списке производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет" // Бюллетень Госкомтруда СССР. - 1981 г. - №№3-7.
25. Постановление Госкомтруда СССР, Госкомобразования СССР, Секретариата ВЦСПС и Секретариата ЦК ВЛКСМ от 3 июня 1988 г. N 343/90-01-490/25-01/17-30/43/34-а "Об утверждении Положения о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время"
26. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 июня 1973 г. N 7 "О некоторых вопросах, возникших при применении судами РСФСР законодательства о труде молодежи"
27. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2003 г. N 2 "О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. - март 2003 г. - N 3.
28. Постановление Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. N 7 "Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную" // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. - 1999г. - N 7.
29. Положение о комиссии по делам несовершеннолетних, утв. Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 июня 1967 г. с изменениями и дополнениями - ВВС РСФСР. 1967. N 23. Ст. 536; 1972. N 51. Ст. 1209; 1974. N 29. Ст. 782; 1997. N 12. Ст. 259; 1985. N 40. Ст. 1400; ВВС РФ. 1993. N 12. Ст. 429.
30. Правила об условиях труда грузчиков при погрузочно-разгрузочных работах (утв. НКТ СССР 20 сентября 1931 г. N 254) // Известия НКТ СССР. - 30 октября 1931 г. - N 30.
31. Указания о порядке применения в государственной торговле законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации (утв. приказом Минторга СССР от 19 августа 1982 г. N 169) (Извлечение) // АКДИ Экономика и жизнь. - N 5. - 1998 г.
32. Методические указания МУ 2.4.6.665-97 "Медико-биологические критерии оценки условий труда с целью определения противопоказаний и показаний к применению труда подростков" (утв. Минздравом РФ от 14 апреля 1997 г. N 7)
33. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 июня 1973 г. №7 "О некоторых вопросах, возникших при применении судами Российской Федерации законодательства о труде молодежи" (в редакции от 21 декабря 1993 г.) (с изменениями от 18 июня 1975 г., 20 декабря 1976 г., 20 декабря 1983 г., 27 августа 1986 г., 23 августа 1988 г., 25 октября 1996 г.)

# Приложения

Приложение 1. Виды деятельности, в которых запрещено использование детского труда

|  |  |
| --- | --- |
| Вид деятельности/отрасль | Угрозы |
| Скотобойня и переработка мяса | Травмы в результате порезов, ожогов, падений, ра-  боты с опасной техникой; инфекционные заболевания;  тепловой удар |
| Сельское хозяйство | Травмоопасное оборудование; вредные вещества; нес-  частные случаи; химическое отравление; напряженный  режим работы; опасные животные, насекомые и репти-  лии |
| Производство спирта (спиртосодержащих напитков) и/или их продажа | Интоксикация, алкоголизм; аморальная среда; угроза  насилия |
| Ковроткачество | Вдыхание пыли, плохое освещение, неправильная поза  (работа на корточках); заболевания дыхательной сис-  темы и опорно-двигательного аппарата; повышенная  нагрузка на зрение; химическое отравление |
| Работа с цементом | Вредные химикаты, воздействие цементной пыли; напря- женный режим работы; заболевания дыхательной систе-  мы и опорно-двигательного аппарата |
| Строительство и/или разрушение зданий | Воздействие жары, холода и пыли; падение предметов;  острые предметы; несчастные случаи; заболевания ды-  хательной системы и опорно-двигательного аппарата |
| Подъемные краны/ лебедки/ подъемные механизмы. Гудрон, асфальт, битум | Несчастные случаи; падение предметов; заболевания  опорно-двигательного аппарата; опасность нанесения  травмы другим лицам. Тепловое воздействие, ожоги;  химическое отравление; заболевания дыхательной  системы |
| Производство хрусталя и/или стекла | Расплавленное стекло; экстремальные температурные  условия; плохая вентиляция; порезы битым стеклом;  перенос горячего стекла; ожоги; заболевания дыха-  тельной системы; тепловой удар; токсичная пыль |
| Сфера бытового  обслуживания | Продолжительный рабочий день; физические и психоло-  гические издевательства; сексуальное домогательство; плохое питание; отсутствие полноценного отдыха; изо- ляция |
| Работа с  электричеством | Опасная работа под высоким напряжением; угроза па-  дения с высоты; высокий уровень ответственности в  отношении безопасности других лиц |
| Сфера развлечений (ночные клубы, бары, казино, цирки, игорные залы) | Чрезмерно продолжительный рабочий день, работа в  ночное время; сексуальное домогательство; подрыв  моральных принципов |
| Взрывчатые вещества (производство и обращение с ними) | Угроза взрыва, пожара, ожогов; возможность летальных травм |
| Больницы и работа, связанная с риском инфекций | Инфекционные заболевания; ответственность за благо-  получие других лиц |
| Плавка свинца/  цинка Обслуживание подвижной техники (эксплуатация, чистка, ремонт и т.д.) | Кумулятивное отравление; неврологические травмы  Угроза получения травмы от подвижных деталей, нес-  частные случаи; порезы; ожоги; тепловое и шумовое  воздействие; шумовой стресс; повреждение органов  зрения и слуха |
| Морские работы (кочегары, котельные  машинисты, грузчики) | Несчастные случаи; тепловые ожоги; падение с высоты; подъем тяжестей, напряженный режим работы; заболева- ния опорно-двигательного аппарата и дыхательной сис- темы |
| Горнодобывающая отрасль, открытые и подземные разработки | Воздействие пыли, газов, паров, грязи; заболевания  дыхательной системы и опорно-двигательного аппарата; несчастные случаи; падение предметов с высоты; на-  пряженные режим работы; поднимание тяжестей |
| Производство резины | Высокая температура, ожоги, химическое отравление |
| Уличная торговля | Угрозы наркотической зависимости, насилие, уголовные преступления; перенос тяжестей; заболевания опорно-  двигательного аппарата; венерические заболевания;  несчастные случаи |
| Кожевенное производство | Химическое отравление; острый инструментарий; забо-  левания дыхательной системы |
| Транспорт, управление транспортными средствами | Несчастные случаи; угрозы безопасности собственной  жизни и пассажиров |
| Подводные работы  (например, добыча  жемчуга) | Декомпрессионное заболевание; опасные для человека  рыбы и морские животные; угроза смерти или получения серьезной травмы |
| Сварка и плавка  металлов; металлообработка | Воздействие высокой температуры; летящие искры и  раскаленные металлические предметы; несчастные  случаи; травмы глаз; тепловой удар |

Приложение 2. Механизм сокращения нормальной продолжительности рабочего времени разновозрастных несовершеннолетних работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория несовершеннолетних работников | Возраст | Время, на которое сокращается нормальная продолжительность рабочего времени | Итого, сокращенная продолжительность рабочего времени |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Не совмещающие работу с обучением | до 16 лет | 16 часов  в неделю | 24 часа  в неделю |
| от 16 до 18 лет | 4 часа  в неделю | 36 часов  в неделю |
| Учащиеся образовательных учреждений,  работающие в течение учебного года в свободное от учебы время | до 16 лет от 16 до 18 лет | -  - | 12 часов в неделю 18 часов в неделю |

Приложении 3. Нормы выработки для несовершеннолетних работников

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория несовершеннолетних работников | Возраст | Сокращенная продолжительность рабочего времени | Нормы выработки для несовершеннолетних | Коэффициент выработки  для несовершеннолетних |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Не совмещающие  работу с обучением | до 16 лет | 24 часа  в неделю | 60% | 0,6 |
| от 16  до 18 лет | 36 часов  в неделю | 90% | 0,9 |
| Учащиеся образовательных учреждений, работающие в  течение учебного  года в свободное  от учебы время | до 16 лет | 12 часов  в неделю | 30% | 0,3 |
| от 16  до 18 лет | 18 часов в неделю | 45% | 0,45 |

Приложение 4. Продолжительность ежедневной работы (смены) несовершеннолетнего работника определяется по правилам статьи 94 Трудового кодекса РФ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория несовершеннолетних работников | Возраст | Сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены) (не более) |
| 1 | 2 | 3 |
| Не совмещающие работу с обучением | от 15 до 16 лет | 5 часов |
| от 16 до 18 лет | 7 часов |
| Учащиеся образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающие в течение учебного года учебу с работой | от 14 до 16 лет | 2,5 часа |

Приложение 5

|  |  |
| --- | --- |
| N п/п | Профессии, по которым молодым рабочим в строительстве могут устанавливаться пониженные нормы выработки |
| 1 | Арматурщики |
| 2 | Асфальтобетонщики |
| 3 | Бетонщики |
| 4 | Газосварщики |
| 5 | Газорезчики |
| 6 | Жестянщики |
| 7 | Паяльщики |
| 8 | Изолировщики |
| 9 | Каменщики |
| 10 | Кузнецы ручной ковки |
| 11 | Клепальщики |
| 12 | Кровельщики |
| 13 | Котельщики |
| 14 | Маляры |
| 15 | Облицовщики (всех специальностей) |
| 16 | Паркетчики |
| 17 | Печники |
| 18 | Плотники |
| 19 | Стекольщики |
| 20 | Столяры |
| 21 | Лепщики |
| 22 | Штукатуры |
| 23 | Такелажники |
| 24 | Монтажники конструкций |
| 25 | Огнеупорщики |
| 26 | Слесари-монтажники |
| 27 | Слесари-вентиляционники |
| 28 | Слесари-сантехники |
| 29 | Слесари-трубоукладчики |
| 30 | Слесари строительные |
| 31 | Трубоклады |
| 32 | Трубоукладчики |
| 33 | Цементаторы |
| 34 | Мостовщики |
| 35 | Монтажники связи |
| 36 | Электросварщики |
| 37 | Электромонтажники |
| 38 | Электрослесари |
| 39 | Электромонтеры-линейщики по монтажу воздушных линий высокого напряжения и контактной сети |
| 40 | Речные рабочие на фашинных работах |
| 41 | Машинисты и их помощники: |
|  | кранов; |
| автогрейдеров; |
| грейдеров; |
| бульдозеров; |
| скреперов; |
| экскаваторов; |
| моторных катков; |
| укладчиков асфальтобетона |

Приложение 6. Размер доплат несовершеннолетним работникам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория  несовершеннолетних работников | Возраст | Сокращенная продолжительность рабочего времени | Размер доплаты до уровня взрослых работников |
| Не совмещающие  работу с обучением | до 16 лет | 24 часа  в неделю | 40% |
| от 16  до 18 лет | 36 часов  в неделю | 10% |
| Учащиеся образовательных учреждений, работающие в течение учебного года в свободное от  учебы время | до 16 лет | 12 часов  в неделю | 70% |
| от 16  до 18 лет | 18 часов  в неделю | 55% |

1. Яремчук И.В. Если на вашем предприятии работают студенты и школьники // Отраслевое приложение "Учет в сельском хозяйстве". - N 3. - III квартал 2002г. – с.18 [↑](#footnote-ref-1)
2. Амелина А.Н. Труд несовершеннолетних. – М.:Смарт, 2005 – с.167 [↑](#footnote-ref-2)
3. Смирнова А.Н. Правовое реглуирование труда несовешеннолетних работников. – М.: Олма-прес, 2004 – с.47 [↑](#footnote-ref-3)
4. Опарина М.В. Трудовые отношения с несовершеннолетними//Новый правовед, 2005 , № 12 – с.471 [↑](#footnote-ref-4)
5. Курбангалеева О.А. Льготные условия труда женщин и несовершеннолетних // Главбух. - №17. - сентябрь 2001 г – с.71 [↑](#footnote-ref-5)
6. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-е изд,. – М.: Юристъ, 2000.- с.218 [↑](#footnote-ref-6)
7. Яремчук И.В. Если на вашем предприятии работают студенты и школьники // Отраслевое приложение "Учет в сельском хозяйстве". - N 3. - III квартал 2002г. – с.126 [↑](#footnote-ref-7)
8. Коршунов Ю.Н. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях // Гражданин и право, - №1 - июль 2000 г. – с.54 [↑](#footnote-ref-8)
9. Ершов В. Проект трудового кодекса Российской Федера­ции: за и против //Трудовое право. 1999. № 3. – с.81 [↑](#footnote-ref-9)
10. Умаров С.Ю. Трудовое право РФ. – М.: Юридическая литература, 2005 – с.163 [↑](#footnote-ref-10)
11. Ивин А.К. Теория трудового права. – М.: Смарт, 2004 – с.316 [↑](#footnote-ref-11)
12. Камаев И. Я. ЭЖ № 5 февраль 2002 г. – с.127 [↑](#footnote-ref-12)
13. Киселев И.Я. История развития трудового законодательства М, 2000 с- 201 [↑](#footnote-ref-13)
14. Яковлев П.А. Трудовое право РФ.- М.: Юристъ, 2002 – с.194 [↑](#footnote-ref-14)
15. Шкловец И.И. Особенности при приеме на работу молодежи // Гражданин и право. - №8 - август 2001г. – с.142 [↑](#footnote-ref-15)
16. Чижов Б.А., Шомов Е.М. Условия и оплата труда несовершеннолетних // Главбух. - №9. - май 1999г. – с.174 [↑](#footnote-ref-16)
17. Амелина А.Н. Труд несовершеннолетних. – М.:Смарт, 2005 – с.16 [↑](#footnote-ref-17)
18. Опарина М.В. Трудовые отношения с несовершеннолетними//Новый правовед, 2005 , № 12 – с.99 [↑](#footnote-ref-18)
19. Ивин А.К. Теория трудового права. – М.: Смарт, 2004 – с.163 [↑](#footnote-ref-19)
20. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 02.02.1966 № 83 «О мероприятиях по расширению обучения и устройству на работу в народное хозяйство молодежи, оканчивающей общеобразовательные школы в 1966 году» (с изменением на 11.07.1989 [↑](#footnote-ref-20)
21. Гусов К.Н. Комментарий к КЗоТ – М.: ПБОЮЛ Гриженко Е.М., 2000 – с.217 [↑](#footnote-ref-21)
22. Куренной А. М. Трудовое право России: что впереди? // Законодательство. 1998. № 4. – с.29 [↑](#footnote-ref-22)
23. Куренной А.М. Правовое регулирование охраны труда // Законодательство. - №7 - июль 2001 г. – с.142 [↑](#footnote-ref-23)
24. Маврин С. П. Современные проблемы общей части рос­сийского трудового права. СПб., 1993. – с.71 [↑](#footnote-ref-24)
25. Макаров Г.П. Имущественные и трудовые права несовершеннолетних граждан // Гражданин и право. - №1 - июль 2000 г. – с.346 [↑](#footnote-ref-25)
26. Родионов И.А. Оплата труда несовершеннолетних // Главбух. – №21. - ноябрь 2002 г. – с.51 [↑](#footnote-ref-26)
27. Кириллов С.А. История отечественного государства и права. – М.: МР3 Пресс, 2002 – с.183 [↑](#footnote-ref-27)
28. Смирнова А.Н. Правовое реглуирование труда несовешеннолетних работников. – М.: Олма-прес, 2004 – с.31 [↑](#footnote-ref-28)
29. Титова Г.Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников // Финансовая газета. Региональный выпуск. - № 34 - август 2002г. – с.41 [↑](#footnote-ref-29)
30. Умаров С.Ю. Трудовое право РФ. – М.: Юридическая литература, 2005 – с.312 [↑](#footnote-ref-30)
31. Чижов Б.А., Шомов Е.М. Условия и оплата труда несовершеннолетних // Главбух. - №9. - май 1999г. – с.21 [↑](#footnote-ref-31)
32. Шкловец И.И. Особенности при приеме на работу молодежи // Гражданин и право. - №8 - август 2001г. – с.31 [↑](#footnote-ref-32)
33. Яковлев П.А. Трудовое право РФ.- М.: Юристъ, 2002 – с.217 [↑](#footnote-ref-33)