

Путеводитель по кадровым вопросам.
Особенности трудовых отношений с
несовершеннолетними работниками

ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ РАБОТНИКАМИ

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

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

В соответствии с п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон от 19.04.1991 N 1032-1) несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для них государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости (п. 1 ст. 13 Закона от 19.04.1991 N 1032-1) путем:

- разработки и реализации целевых программ содействия занятости;
- создания дополнительных рабочих мест;
- установления минимальной квоты для приема на работу;
- организации обучения по специальным программам и др.

В случае приема на работу детей, достигших возраста 15 лет, им гарантируются вознаграждение за труд, соблюдение норм охраны труда, сокращенное рабочее время, удлиненный отпуск.

КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Полномочия по вопросу квотирования рабочих мест отнесены к компетенции органов государственной власти субъектов РФ (ст. 7.1-1 Закона от 19.04.1991 N 1032-1).

Например, в Москве квотирование рабочих мест осуществляется в соответствии с Законом г. Москвы от 22.12.2004 N 90 "О квотировании рабочих мест" (далее - Закон от 22.12.2004 N 90). Чтобы обеспечить дополнительные гарантии трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалидов, отдельных категорий молодежи), Правительство Москвы утвердило Положение о квотировании рабочих мест в городе Москве (п. 1.1 Постановления Правительства Москвы от 04.08.2009 N 742-ПП).

Согласно ч. 1 ст. 2 Закона от 22.12.2004 N 90 квотирование рабочих мест производится, в частности, для следующих лиц:

- несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет;
- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет;
- выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, ищущих работу впервые;
- выпускников учреждений высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до

26 лет, ищущих работу впервые.

Квота устанавливается осуществляющим деятельность на территории Москвы работодателям, у которых среднесписочная численность работников составляет более 100 человек. Размер квоты для трудоустройства указанных выше категорий молодежи равен двум процентам от среднесписочной численности работников (ч. 1 ст. 3 Закона от 22.12.2004 N 90). При определении квоты не учитывается численность работников филиалов и представительств организации, расположенных в другой местности (Определение ВАС РФ от 03.09.2012 N ВАС-11395/12 по делу N А32-13713/11).

В соответствии с п. 2 ч. 3 ст. 2 Закона от 22.12.2004 N 90 выполнением квоты для приема на работу категорий молодежи, указанных в ч. 1 ст. 2 названного Закона, считается их трудоустройство, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней, либо ежемесячная уплата в бюджет Москвы компенсационной стоимости котируемого рабочего места. Ее размер равен прожиточному минимуму, установленному для трудоспособного населения Москвы на день уплаты. Перечислить данную сумму работодатель должен с 1-го до 15-го числа месяца, следующего за тем, за который производится уплата (п. 2.8 Положения о квотировании рабочих мест в городе Москве, утвержденного Постановлением Правительства Москвы от 04.08.2009 N 742-ПП).

Невыполнение обязанности по созданию или выделению рабочих мест является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности. Административный штраф за нарушение работодателем, осуществляющим деятельность на территории Москвы, установленного порядка квотирования рабочих мест составляет (ст. 2.2 Закона г. Москвы от 21.11.2007 N 45):

- от 3 до 5 тыс. руб. - для должностных лиц;
- от 30 до 50 тыс. руб. - для юридических лиц.

ЗАПРЕТ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Работы, к которым запрещается привлекать лиц, не достигших 18 лет, указаны в ст. 265 ТК РФ. К ним относятся:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163;

- работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство спиртных напитков, табачных изделий, наркотических и иных токсических препаратов, материалов эротического содержания, перевозка данных товаров и торговля ими).

Кроме того, лица, не достигшие 18 лет, не могут привлекаться к работе по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ), к работе вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ) и к работе в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

ОГРАНИЧЕНИЯ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Трудовым кодексом РФ предусмотрены ограничения, которые необходимо учитывать при использовании труда несовершеннолетних.

По общему правилу переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей допускается только в пределах установленных норм (ч. 2 ст. 265 ТК РФ). Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 N 7.

Исключение составляют случаи, когда спортсмены в возрасте до 18 лет участвуют в спортивных мероприятиях. В ходе данных мероприятий допускается превышение указанных норм, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к соревнованиям и такие нагрузки не запрещены по состоянию здоровья, что подтверждается медицинским заключением (ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Согласно ст. 268 ТК РФ и п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 несовершеннолетних работников запрещается:

- направлять в командировки;
- привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанный запрет не распространяется:

- на творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 N 1777-р;

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

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

В соответствии со ст. ст. 92, 94 ТК РФ и п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время. Под ним понимается уменьшенная по сравнению с нормальной продолжительность рабочего времени, которая предусмотрена Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами для работников отдельных категорий в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, другими особенностями трудовой деятельности, необходимостью специальной охраны труда.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и

составляет (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

Для несовершеннолетних работников, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в течение учебного года, продолжительность рабочего времени не может превышать (ч. 4 ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет - 12 часов в неделю;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - 17,5 часа в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет (абз. 2 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 14 до 15 лет - не более 4 часов;
- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

Данные правила распространяются и на лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул.

Для несовершеннолетних работников, которые получают общее или среднее профессиональное образование и работают в течение учебного года, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет (абз. 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для лиц в возрасте от 14 до 16 лет - не более 2,5 часа;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 4 часов.

Для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих лиц сокращенной продолжительности рабочего времени. Если несовершеннолетние поступают на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также после завершения профессионального обучения на производстве, им могут устанавливаться пониженные нормы выработки по сравнению с другими работниками (ст. 270 ТК РФ).

ОТПУСК НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. При подаче соответствующего заявления они могут получить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 ТК РФ). Кроме того, в отношении этих работников Трудовым кодексом РФ установлены запреты:

- на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);

- отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
- замену отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

Важно! Если отпуск предоставляется работнику после достижения им 18 лет, продолжительность отпуска определяется пропорционально времени, отработанному до и после наступления совершеннолетия (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Правом на удлиненный отпуск и другими гарантиями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, несовершеннолетние работники пользуются до даты достижения 18 лет включительно. После этого к ним применяются общие положения Трудового кодекса РФ.

ОПЛАТА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены ст. 271 ТК РФ и зависят от системы оплаты труда, принятой в организации.

При повременной оплате труда размер зарплаты таких работников зависит от продолжительности их работы. При этом работодатель за счет собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам, допущенным к сдельным работам, зарплата выплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель вправе устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в свободное от учебы время, оплата труда также производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель за счет собственных средств может устанавливать таким работникам доплаты к заработной плате (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

На особенность оплаты труда несовершеннолетних работников указано также в Письме ФНС России от 31.08.2010 N ШС-37-3/10304@, в котором приведено разъяснение Роструда по данному вопросу.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Согласно ст. 241 ТК РФ за причиненный работодателю ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Материальная ответственность работника".

По общему правилу письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими 18 лет (ст. 244 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Соответственно, несовершеннолетние работники не могут быть привлечены к полной материальной ответственности за причиненный ими ущерб. Исключение составляют случаи,

предусмотренные ч. 3 ст. 242 ТК РФ, а именно когда вред причинен:

- умышленно;
- в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в результате совершения преступления или административного правонарушения.