

## Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

С учетом условий труда осуществляется и его оплата в виде заработной платы (ст. 129 ТК РФ).

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, но доля, выплачиваемая в не денежной форме, не может превышать 20% от начисленной ежемесячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

Заработная плата несовершеннолетних работников рассчитывается исходя из системы оплаты труда, принятой в организации. При повременной оплате труда заработная плата работника в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

Важно отметить, что нормы, касающиеся оплаты труда несовершеннолетних, претерпели значительные изменения. До принятия ТК РФ работникам, не достигшим 18-летнего возраста, выплачивались тарифные ставки и оклады независимо от того, что их рабочий день был сокращен. Такая оплата труда отвечала сложившемуся в трудовом праве понятию «сокращенное рабочее время».

Формулировка «сокращенная продолжительность рабочего времени» встречается и в ТК РФ. Однако содержание ст. 271 ТК РФ показывает, что применительно к несовершеннолетним сокращенное рабочее время в прежнем его понимании уже не принимается. Дело в том, что оплата труда несовершеннолетних производится по правилам, установленным для неполного, а не для сокращенного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ).

Таким образом, положения ст. 271 ТК РФ не гарантируют работникам в возрасте до 18 лет оплату при сокращенной продолжительности рабочего времени в таком же размере, как работникам соответствующих категории при нормальной продолжительности.

Действующий ранее КЗоТ предусматривал обязательную для работодателя за счет его средств доплату несовершеннолетним работникам за сокращенное рабочее время. Теперь данная норма носит диспозитивный характер. Не трудно догадаться, что мало кто из работодателей, стремится осуществлять такие доплаты по собственной воле.

А с другой стороны, законодатель должен соблюдать интересы не только работников, но и работодателей. Работодатель должен оплачивать только ту работу, которая была реально выполнена.

Каждый работодатель решает сам, брать на работу лиц с уже приобретенным багажом знаний и богатым опытом работы или возвращать молодые кадры с юных лет в недрах собственной организации. Главное при заключении трудового договора с несовершеннолетним лицом – соблюсти все требования действующего трудового законодательства.

Основными принципами определения безопасных для подростков видов деятельности являются:

- 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.

Согласно ст. 265 ТК РФ, лица в возрасте до 18 лет не могут быть приняты на работы с вредными и опасными условиями труда, на подземные работы, а также на другие работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью. Существует Перечень, который определяет работы, к которым нельзя привлекать работников моложе 18 лет.

Кроме того, запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

При этом необходимо учитывать следующее:

1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

-для юношей: 14 лет-12 кг, 15 лет-15 кг, 16 лет-20кг, 17 лет-24 кг;

-для девушек: 14 лет-4кг, 15лет-5 кг,16 лет -7кг, 17 лет- 8-кг.

Очень часто в трудовых договорах не содержатся условия, связанные с переноской и поднятием тяжести, например, если ребенок работает продавцом.

Следует учесть и то, что несовершеннолетнему ребенку запрещается:

-направление в служебные командировки;

-привлечение к сверхурочной работе;

Если несовершеннолетний работает неполный рабочий день, то привлечение его к работе сверх нормы рабочего времени, предусмотренной трудовым договором, но в пределах норм продолжительности ежедневной работы (смены), установленной для лиц моложе 18 лет(ст.94 ТК РФ), не может рассматриваться как привлечение к сверхурочной работе;

-работе в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра (ст. 96 ТК РФ).

Кроме того, несовершеннолетние не могут также привлекаться к работам:

-по совместительству;

-вахтовым методом, поскольку эти работы связаны с отъездом в другую местность и с длительными рабочими сменами, что запрещается несовершеннолетним;

-в религиозных организациях;

-на государственную должность государственной службы;

-на работу, выполнение которой потребует от работника заключения договора о полной материальной ответственности, поскольку с несовершеннолетним такой договор заключен быть не может (ст.242 ТК РФ);

-в ведомственную охрану;

-с наркотическими средствами и психотропными веществами.

Не следует забывать и о психическом состоянии ребенка. Очень важно, чтобы при этом работа не навредила становлению личности. И с этой целью установлены определенные ограничения по поводу работы подростков в ночных клубах, игорном бизнесе, производстве, перевозке и торговле алкогольными напитками и табачными изделиями (ст. 265 ТК РФ). Следует учесть, что государство позаботилось и о том, чтобы сократить продолжительность рабочего дня для несовершеннолетних. Юным труженикам устанавливается следующая продолжительность рабочего дня:

- Не более 24 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет;

- Не более 35 часов в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Что касается учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, то продолжительность их рабочего времени не может превышать половины указанных норм.

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

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

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

Труд учащихся общеобразовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, можно использовать и вовсе только 2,5 часа в день (работников в возрасте от 14 до 16 лет) и 3,5 часа (работников от 16 до 18 лет).

Существенным моментом в трудовом статусе несовершеннолетних являются нормы выработки.

Согласно ст. 160 Трудового кодекса РФ, нормы труда включают в себя нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, которые устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90 ФЗ). Таким образом, норма труда является понятием собирательным.

Нормы труда представляют собой объем трудового задания, подлежащего выполнению. Их выполнение является одной из основных обязанностей работников, в том числе не достигших возраста 18 лет.

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для несовершеннолетних, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК РФ).

При этом ежегодный основной оплачиваемый отпуск юным работникам предоставляется продолжительностью в 31 календарный день. По заявлению несовершеннолетнего отпуск должен быть предоставлен в удобное для него время, в том числе и до истечения 6 месяцев непрерывной работы. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией для лиц моложе 18 лет не допускается.