

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Министерство внутренних дел Российской Федерации

Московский университет Министерства внутренних дел  
Российской Федерации имени В.Я. Кикотя



# ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

Учебное пособие

Москва  
Московский университет  
МВД России имени В.Я. Кикотя

2021



**УДК 349.2**  
**ББК 67.405.1**  
**П68**

Рецензенты:

профессор кафедры подготовки сотрудников полиции  
для подразделений по охране общественного порядка и подразделений  
по вопросам миграции ВИПК МВД России доктор юридических наук,  
профессор **А. В. Куракин**;  
начальник следственного отдела МВД России  
по району Зюзино **В. А. Бизяев**

Коллектив авторов:

С. А. Анохин, В. А. Гук, Е. С. Лёвкина, Е. В. Боровая

**П68** **Правовое регулирование труда молодежи** : учебное по-  
сobie / [С. А. Анохин и др.]. – М. : Московский университет  
МВД России имени В.Я. Кикотя, 2021. – 234 с.  
ISBN 978-5-9694-0982-8

В учебном пособии рассматриваются вопросы правового регули-  
рования труда молодежи, особенности применения трудового законо-  
дательства в отношении несовершеннолетних на фоне фактического  
роста трудовой занятости несовершеннолетних.

Может быть использовано на семинарских и практических заня-  
тиях, при подготовке докладов и сообщений, в процессе самостоя-  
тельной работы и научно-исследовательской деятельности курсантов  
и слушателей образовательных организаций системы МВД России.

УДК 349.2  
ББК 67.405.1

**ISBN 978-5-9694-0982-8**

© Московский университет  
МВД России имени В.Я. Кикотя, 2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	6
<b>ГЛАВА 1. Правовые основы регулирования труда несовершеннолетних</b>	
§ 1. Национальное законодательство Республики Беларусь о труде несовершеннолетних.....	9
§ 2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних по законодательству Российской Федерации.....	24
§ 3. Международно-правовые нормы труда и опыт зарубежных стран в регулировании трудовых отношений с несовершеннолетними лицами.....	27
<b>ГЛАВА 2. Трудовой статус несовершеннолетних работников в Республике Беларусь</b>	
§ 1. Понятие и содержание правового статуса несовершеннолетних работников в Республике Беларусь.....	35
§ 2. Правовой статус несовершеннолетних в сфере труда на территории Российской Федерации.....	52
§ 3. Категории несовершеннолетних в зависимости от трудовой дееспособности в Российской Федерации.....	58
§ 4. Права несовершеннолетних при регистрации в качестве предпринимателей.....	60
§ 5. Работодатели, не достигшие возраста 18 лет.....	63
<b>ГЛАВА 3. Особенности трудоустройства несовершеннолетних в Республике Беларусь</b>	
§ 1. Прием на работу работника моложе 18 лет в Республике Беларусь.....	65
§ 2. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха (нерабочего времени) работников моложе 18 лет в Республике Беларусь.....	79
§ 3. Изменение и прекращение трудового договора с несовершеннолетним работником в Республике Беларусь.....	94

**ГЛАВА 4. Особенности заключения, изменения  
и прекращения трудового договора  
с несовершеннолетними работниками**

§ 1. Прием на работу лиц, не достигших возраста 18 лет.....	116
§ 2. Понятие и основания изменения трудового договора.....	133
§ 3. Перевод на другую работу.....	136
§ 4. Понятие и основания прекращения трудового договора.....	138

**ГЛАВА 5. Гарантии работникам моложе 18 лет в сфере  
оплаты труда и охраны труда в Республике Беларусь**

§ 1. Нормы выработки и особенности оплаты труда несовершеннолетних работников в Республике Беларусь.....	141
§ 2. Гарантии по охране труда работников моложе 18 лет.....	148

**ГЛАВА 6. Правовое регулирование рабочего времени  
несовершеннолетних работников и оплата их труда  
в Российской Федерации**

§ 1. Понятие и виды рабочего времени.....	173
§ 2. Порядок установления режима рабочего времени и его учет для работников в возрасте до 18 лет.....	174
§ 3. Привлечение несовершеннолетних работников к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.....	176
§ 4. Льготы и преимущества несовершеннолетних работников в области рабочего времени.....	177
§ 5. Особенности оплаты и нормирования труда работников возрасте до 18 лет.....	181

**ГЛАВА 7. Правовое регулирование времени отдыха  
несовершеннолетних в Российской Федерации**

§ 1. Понятие и виды времени отдыха.....	184
§ 2. Порядок предоставления, разделения, продления и перенесения основного очередного оплачиваемого отпуска для лиц, не достигших 18 лет.....	186

## **ГЛАВА 8. Дисциплина труда и ответственность несовершеннолетних по трудовому законодательству в Российской Федерации**

§ 1. Понятие трудовой дисциплины, ее содержание и правовое регулирование.....	192
§ 2. Дисциплинарная ответственность: понятие, виды, основания, условия наступления для лиц, не достигших 18 лет.....	197

## **ГЛАВА 9. Профессиональная подготовка несовершеннолетних работников в Российской Федерации**

§ 1. Правовые формы профессиональной подготовки работника.....	202
§ 2. Ученический договор: стороны, ответственность сторон, содержание порядок заключения и прекращения.....	204

## **ГЛАВА 10. Особенности обеспечения безопасности труда несовершеннолетних работников**

§ 1. Требования к условиям труда несовершеннолетних работников, на которых применение труда несовершеннолетних лиц запрещено.....	211
§ 2. Медицинский осмотр несовершеннолетних работников.....	219
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>	<b>224</b>
<b>БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....</b>	<b>227</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Пособие ставит целью раскрыть в рамках темы «Теоретико-правовые аспекты применения трудового законодательства» содержание отдельных институтов трудового законодательства, наиболее значимых при изучении дисциплины «Трудовое право», в связи с чем будут рассмотрены вопросы регулирования труда несовершеннолетних работников, условия и порядок заключения трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет, охрана труда несовершеннолетних работников и др.

Трудовое законодательство учитывает, что несовершеннолетние впервые вступают в трудовые правоотношения, не имеют опыта работы, нуждаются в особой охране здоровья, создании специальных условий безопасности труда. На фоне фактического роста трудовой занятости несовершеннолетних особую остроту в последние годы приобретает проблема соблюдения их трудовых прав. Существенными недостатками правовой системы в части защиты несовершеннолетних являются недостаточная разработанность механизмов реализации принятых нормативных правовых актов, наличие множества ведомственных инструкций, положений, правил, нередко усложненных и противоречивых.

Несовершеннолетние граждане – наиболее динамичная часть общества. 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, т. е. 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.

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 довольно тяжела для ребенка и выполняется в ущерб его школьным занятиям и отдыху. Но это внутреннее семейное дело (за исключением вопиющих случаев, требующих вмешательства, например, комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав).

Что касается работодателей, то в большинстве случаев они берут на работу подростков по той причине, что их труд дешевле и дети менее требовательны, чем взрослые. Поэтому несовершеннолетние люди работают во всех сферах экономики страны.

Молодое население считается величайшим достоянием, способствующим инновациям и творчеству в экономике и обществе. Тем не менее, чтобы страны могли в полной мере реализовать этот потенциал и получить «молодежный дивиденд», молодые люди должны быть обеспечены продуктивной работой и интегрированы в общество<sup>1</sup>.

В современный период общественного развития в Российской Федерации осуществляется намеченная государством задача по улучшению материального благосостояния молодых людей, обеспечению такого уровня и структуры материальных, социальных и культурных благ, которые будут в наибольшей степени отвечать целям формирования личности. Однако, гармоничная личность может формироваться и развиваться лишь в обществе, коллективе, в ходе практической деятельности.

---

<sup>1</sup> Кризис в сфере занятости молодежи: время действовать // Международная конференция труда. 101-я сессия. Женева, 2012. С. 11.

Решая вопросы комплексного воспитания подрастающего поколения, государство внимательно относится к возрастным и иным особенностям, присущим несовершеннолетним работникам, что имеет большое значение при определении содержания их трудовых прав и обязанностей в трудовых правоотношениях. В этих целях принимаются меры к улучшению условий труда, уменьшению применения низко квалифицированного и тяжелого физического труда, повышению творческого содержания труда, охране здоровья несовершеннолетних в процессе трудовой деятельности.

Такие меры имеют для несовершеннолетних особое значение, поскольку эта группа населения в силу ее социальных, психофизических и возрастных особенностей не может реализовать свое право на труд достаточно полно без предоставления ей дополнительных гарантий, а также применения специальных норм по охране труда.

Целью данной работы является изучение особенностей регулирования труда несовершеннолетних.

Для достижения указанной цели авторами поставлены следующие задачи:

- 1) раскрыть правовые аспекты содействия занятости и трудоустройства несовершеннолетних лиц;
- 2) определить правовой статус несовершеннолетних работников;
- 3) рассмотреть особенности оформления, изменения и прекращения трудового договора с несовершеннолетними работниками;
- 4) охарактеризовать особенности рабочего времени, времени отдыха и оплаты труда несовершеннолетних работников;
- 5) изучить особенности обеспечения безопасности труда, профессиональной подготовки несовершеннолетних работников;
- 6) провести дифференциацию ответственности и способов защиты прав несовершеннолетних работников.

# Глава 1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

## § 1. Национальное законодательство

### Республики Беларусь о труде несовершеннолетних

В соответствии со ст. 12 Закона Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-З «Об основах государственной молодежной политики» одним из основных направлений государственной молодежной политики является содействие реализации права молодежи на труд. Статья 16 данного закона определяет, что государство реализует систему мер, направленных на содействие в профессиональной ориентации и трудоустройстве молодежи, в том числе по экономической, организационной, правовой поддержке предпринимательской деятельности молодежи.

Молодежь по достижении 16 лет, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь, имеет право на самостоятельную трудовую деятельность.

Государство обеспечивает молодежи предоставление первого рабочего места и иные гарантии в области содействия занятости в соответствии с законодательством о труде.

В целях защиты трудовых и социально-экономических прав молодежи в коллективные договоры могут включаться положения о предоставлении молодежи дополнительных гарантий в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и других трудовых и социально-экономических условий в соответствии с законодательством о труде.

В Республике Беларусь действует система информирования молодежи, в том числе безработной, о профессиях (специальностях), востребованных на рынке труда, возможностях получения образования по ним, трудоустройства и временной трудовой за-

нятости, а также осуществляется профессиональная подготовка безработной молодежи по востребованным на рынке труда профессиям.

Для приобщения молодежи к общественно полезному труду и получения ею трудовых навыков организуется временная трудовая занятость молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время. Порядок организации и финансирования временной трудовой занятости молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время определяется Советом Министров Республики Беларусь или уполномоченным им государственным органом.

В целях содействия подготовке кадров и адаптации в трудовом коллективе работающих молодых граждан может реализовываться система наставничества как форма обеспечения профессионального становления работника. Порядок и условия организации наставничества регулируются локальными нормативными правовыми актами.

Согласно ст. 24 Закона Республики Беларусь от 19 ноября 1993 г. № 2570-ХІІ «О правах ребенка» каждый ребенок имеет право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей. По достижении 16 лет дети имеют право на самостоятельную трудовую деятельность. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с ребенком, достигшим 14 лет, на условиях и в порядке, установленных законодательством Республики Беларусь. В настоящее время положения данной статьи не в полной мере совпадают с требованиями ч. 2 ст. 21 ТК РБ, которая допускает возможность дачи письменного согласия также усыновителем (удочерителем) ребенка.

Запрещается применение труда ребенка на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подземных и горных работах, список которых утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Следует отметить, что в настоящее время в Республике Беларусь поощряется привлечение молодежи к посильной трудовой деятельности, создаются резервы рабочих мест для несовершеннолетних, службы занятости подростков и студентов, достаточно активно развивается законодательство, регламентирующее временную трудовую занятость молодежи.

В Республике Беларусь в актах трудового законодательства устанавливаются особенности правовой регламентации труда молодежи, в частности несовершеннолетних. Несовершеннолетним признается лицо с момента рождения и до достижения им 18 лет (ч. 1 ст. 179 КоБС РБ, ст. 273 ТК РБ). В ТК РБ используются как синонимичные термины «несовершеннолетний работник» и «работник моложе восемнадцати лет».

Молодежь – термин, имеющий иное значение, но также используемый в актах законодательства о труде Республики Беларусь. Под молодежью понимаются лица в возрасте от 14 лет до 31 года (например, такой термин содержится в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 23 июня 2010 г. № 958 «Об утверждении положения о порядке организации и финансирования временной трудовой занятости молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время»).

Например, ч. 8 п. 5 Положения о порядке организации оздоровления детей в оздоровительных, спортивно-оздоровительных лагерях, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 июля 2004 г. № 662 «О некоторых вопро-

сах организации оздоровления детей», предусмотрена возможность привлечения к работам детей в возрасте от 14 до 18 лет, проходящих оздоровление в лагерях труда и отдыха. В таком типе лагеря детям при возможности обеспечивается труд в организациях, осуществляющих виды деятельности в сферах образования, строительства, охраны окружающей среды, сельского хозяйства и т. д. При этом облисполкомами, Минским горисполкомом ежегодно до 1 апреля утверждаются перечни принимающих организаций, объектов, видов работ и количество рабочих мест для детей, направляемых в лагерь труда и отдыха. Работа детей в таких лагерях может осуществляться на условиях трудовых или гражданско-правовых договоров, заключаемых в порядке, установленном законодательством.

При привлечении детей к труду в любой организации и на основании любого вида договора должны предоставляться все гарантии, предусмотренные актами трудового законодательства для работников моложе 18 лет.

Кроме того, в Республике Беларусь активно реализуется временная трудовая занятость молодежи, регламентированная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 июля 2010 г. № 958 «Об утверждении положения о порядке организации и финансирования временной трудовой занятости молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время».

Временная трудовая занятость молодежи – трудовая занятость, организуемая для молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время, в том числе в период летних каникул.

Временная трудовая занятость молодежи организуется для граждан в возрасте от 14 лет до 31 года в целях приобщения к общественно полезному труду и получения трудовых навыков при

содействию комитета по труду, занятости и социальной защите Минского горисполкома, управлений (отделов) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов в трудоустройстве на свободные рабочие места (вакансии) нанимателей, в том числе на временные дополнительно созданные места; участия в работе студенческих отрядов.

Организация временной трудовой занятости молодежи может осуществляться в организациях независимо от их организационно-правовых форм.

Органами по труду, занятости и социальной защите организуется временная трудовая занятость молодежи, обучающейся в учреждениях образования в очной (дневной) форме получения образования. Наниматели, организующие временную трудовую занятость молодежи, представляют в органы по труду, занятости и социальной защите по месту своего нахождения перечни свободных рабочих мест (вакансий) с указанием их количества, сведения о видах работ и сроках их выполнения, необходимом количестве молодых граждан, порядке и условиях организации работ и оплаты их труда.

Органы по труду, занятости и социальной защите: анализируют состав молодежи, возможности нанимателей по организации временной трудовой занятости молодежи; формируют банки данных об имеющихся у нанимателей свободных рабочих местах (вакансиях) для временного трудоустройства молодежи; обеспечивают своевременное информирование молодых граждан, обратившихся за содействием во временном трудоустройстве, о видах работ, объемах и условиях их проведения; осуществляют учет молодых граждан, обратившихся по вопросам трудоустройства, и направляют их к нанимателям на свободные рабочие места (вакансии) для временного трудоустройства; финансируют из средств бюджета государственного внебюджетно-

го фонда социальной защиты населения Республики Беларусь, направляемых на финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения, расходы бюджетных организаций и организаций, имущество которых находится в республиканской или коммунальной собственности, на организацию временной трудовой занятости молодежи.

Наниматели, организующие временную трудовую занятость молодежи с привлечением средств бюджета фонда, представляют в органы по труду, занятости и социальной защите по месту своего нахождения заявление о выделении денежных средств на организацию временной трудовой занятости молодежи с указанием количества и перечня свободных и создаваемых временных дополнительных рабочих мест, видов работ и сроков их выполнения, необходимого количества молодых граждан, порядка и условий организации работ и оплаты их труда. К заявлению прилагаются расчеты финансовых затрат (сметы расходов) на организацию временной трудовой занятости молодежи.

Органы по труду, занятости и социальной защите с учетом фактического наличия молодых граждан, нуждающихся во временном трудоустройстве, а также финансовых средств в течение семи рабочих дней со дня поступления заявления рассматривают представленные нанимателями документы по организации временной трудовой занятости молодежи, готовят и направляют в комитеты по труду, занятости и социальной защите облисполкомов заключение о целесообразности выделения финансовых средств на указанные цели с приложением представленных документов. Комитеты в течение 14 рабочих дней рассматривают представленные документы, согласовывают финансирование проведения заявленных работ из средств бюджета фонда, письменно информируют органы по труду, занятости и социальной защите. Органы по труду, занятости и социальной защите в тече-

ние пяти рабочих дней информируют нанимателя о принятом решении. Решение о выделении денежных средств на организацию временной трудовой занятости молодежи, согласованное с комитетами, оформляется приказом руководителя органа по труду, занятости и социальной защите. Решение о целесообразности организации и финансирования временной трудовой занятости молодежи в г. Минске принимает комитет по труду, занятости и социальной защите Минского горисполкома в течение десяти рабочих дней со дня поступления от нанимателя заявления.

Органы по труду, занятости и социальной защите в пятидневный срок со дня принятия решения заключают договоры с нанимателями об организации и финансировании временной трудовой занятости молодежи. В договоре указываются: полное наименование сторон; место и дата заключения договора; предмет договора; сумма и цели использования предоставляемых денежных средств; права и обязанности сторон; количество принимаемых на работу молодых граждан; объемы и сроки выполнения работ; порядок использования после выполнения объемов работ спецодежды, инвентаря, инструмента, неизрасходованных материалов; ответственность сторон за нарушение условий договора; порядок разрешения, рассмотрения споров; порядок изменения и прекращения действия договора; срок действия договора.

В качестве обязательных условий договор должен предусматривать обязанности нанимателя по обеспечению соблюдения требований законодательства о труде и об охране труда молодежи; использованию денежных средств по целевому назначению в соответствии со сметой расходов на организацию временной трудовой занятости молодежи, которая является неотъемлемой частью договора, а также по информированию об этом органов по труду, занятости и социальной защите с предоставлением копий документов, подтверждающих целевое использование

выделенных денежных средств; оплате труда молодых граждан в соответствии с действующей системой оплаты труда; возврату незаконно полученных, использованных не по целевому назначению или с нарушением законодательства денежных средств.

С молодыми гражданами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите для временного трудоустройства, наниматели заключают срочные трудовые договоры.

Финансирование организации временной трудовой занятости молодежи за счет средств бюджета фонда осуществляется органами по труду, занятости и социальной защите в виде выделения денежных средств на приобретение спецодежды, инвентаря, инструмента, материалов, бланков трудовых книжек, оплату труда молодых граждан. При этом затраты на приобретение спецодежды, инвентаря, инструментов и материалов, необходимых для проведения работ, а также бланков трудовых книжек не могут превышать 50 % затрат согласно смете расходов по каждому договору об организации и финансировании временной трудовой занятости молодежи. Согласно акту выполненных работ (услуг) готовая продукция используется нанимателем для собственных нужд либо передается бюджетным организациям на безвозмездной основе. Использование продукции для собственных нужд, а также ее передача оформляются соответствующими документами с учетом требований бухгалтерского учета.

По окончании действия договора приобретенные и пригодные для дальнейшего использования спецодежда, инвентарь, инструменты и неизрасходованные материалы остаются у нанимателя для их дальнейшего использования по иным договорам аналогичного характера либо по решению органа по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя, согласованному с комитетом, передаются другим бюджетным организациям для дальнейшего использования по договорам

об организации и финансировании временной трудовой занятости молодежи. Решение о передаче пригодных для дальнейшего использования спецодежды, инвентаря, инструментов и неиспользованных материалов другим бюджетным организациям для дальнейшего использования по договорам об организации и финансировании временной трудовой занятости молодежи в г. Минске принимает комитет по труду, занятости и социальной защите Минского горисполкома.

Нанимателю перечисляются денежные средства на оплату труда молодых граждан в размере начисленной заработной платы (с учетом стимулирующих и компенсирующих выплат) за фактически отработанное время и выполненную работу, но не более размера минимальной заработной платы (месячной, часовой), установленного в соответствии с законодательством, при условии отработки работником определенной ему нанимателем нормы продолжительности рабочего времени и выполнения месячной (часовой) нормы труда; выплату денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, рассчитанной исходя из размера заработной платы, начисленной в соответствии с законодательством; уплату сумм обязательных страховых взносов в бюджет фонда и страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассчитанных исходя из размера заработной платы, начисленной в соответствии с законодательством.

Органы по труду, занятости и социальной защите в пятидневный срок со дня получения справки о затратах на оплату труда молодежи, рассчитанной в соответствии с законодательством, представляют в территориальные органы государственного казначейства платежные документы для перечисления денежных средств на оплату труда молодежи.

Временная трудовая занятость молодежи может организовываться посредством формирования, организации и деятельности студенческих отрядов.

Под студенческим отрядом понимается добровольное объединение лиц в возрасте от 14 лет до 31 года, изъявивших желание в свободное от учебы и работы время осуществлять трудовую деятельность, а также участвовать в мероприятиях, проводимых студенческим отрядом в соответствии с программой (планом) деятельности (п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 18 февраля 2020 г. № 58 «Об организации и деятельности студенческих отрядов на территории Республики Беларусь»).

В состав студенческих отрядов могут зачисляться не имеющие академической задолженности студенты, учащиеся учреждений среднего специального и профессионально-технического образования, а также достигшие возраста 14 лет учащиеся учреждений общего среднего образования, работники учреждений образования, члены ОО «БРСМ», иных молодежных общественных объединений и другие категории молодых граждан.

Зачисление в студенческий отряд студентов и учащихся учреждений среднего специального, профессионально-технического, общего среднего образования, достигших возраста 16 лет, производится на основании их заявлений при условии отсутствия медицинских противопоказаний к выполнению осуществляемых видов деятельности (работ), подтвержденного медицинской справкой о состоянии здоровья; студентов и учащихся учреждений среднего специального, профессионально-технического, общего среднего образования, не достигших возраста 16 лет, – на основании их заявлений и письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) при условии отсутствия медицинских противопоказаний; других категорий

молодых граждан – на основании их заявлений и положительной характеристики с места работы или места жительства при условии отсутствия медицинских противопоказаний и получения согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) в случаях, установленных законом.

Зачисление студентов и учащихся в состав студенческих отрядов для работы в период с сентября по май производится по согласованию с руководителем учреждения образования по месту учебы студента или учащегося.

Студенческие отряды могут осуществлять деятельность круглогодично, если это не препятствует образовательному и (или) трудовому (на основном месте работы) процессам, в области образования, здравоохранения, охраны окружающей среды, строительства, сельского хозяйства, в сфере производства товаров и оказания услуг в организациях, осуществляющих соответствующие виды деятельности.

Подбор видов работ для студенческих отрядов, в состав которых входят студенты, учащиеся учреждений среднего специального и профессионально-технического образования, по возможности осуществляется с учетом профиля их подготовки. Направляющие организации обеспечивают обучение участников студенческого отряда основам законодательства о труде, в том числе об охране труда, проведение инструктажей по предстоящей деятельности.

До создания студенческого отряда молодые граждане в свободное от учебы и работы время при необходимости могут проходить обучение навыкам и приемам работы посредством освоения образовательных программ дополнительного образования или программы профессиональной подготовки рабочих (служащих) по профессиям. За нарушение требований нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность студенческого

отряда, требований по охране труда, а также за несоблюдение правил внутреннего распорядка участники студенческого отряда могут быть исключены из его состава.

Студенческие отряды формируются для выполнения конкретной производственной задачи. Учреждения общего среднего, профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, общественное объединение «Белорусский республиканский союз молодежи», другие молодежные общественные объединения ежегодно не позднее 1 декабря текущего года определяют контингент молодых граждан для работы в составе студенческих отрядов на очередной календарный год. Согласование решения о формировании студенческого отряда осуществляется городскими, районными исполнительными комитетами, администрациями районов г. Минска по месту деятельности студенческого отряда в пятидневный срок.

В срок не позднее семи дней до начала деятельности студенческого отряда направляющей организацией в городские, районные исполнительные комитеты, администрации районов г. Минска по месту деятельности студенческого отряда представляются следующие документы: заявление о согласовании решения о формировании студенческого отряда, которое должно содержать сведения о месте деятельности студенческого отряда; решение направляющей организации о формировании студенческого отряда; список участников студенческого отряда, подписанный руководителем направляющей организации (в трех экземплярах); характеристики на руководителя студенческого отряда и заместителя руководителя студенческого отряда, подписанные руководителем направляющей организации; копия договора между направляющей и принимающей организациями, определяющего условия деятельности студенческого отряда.

Согласование решения о формировании студенческого отряда осуществляется бесплатно. Согласованное решение действует в течение срока деятельности студенческого отряда.

Формирование и прекращение деятельности студенческого отряда, полномочия руководителя (заместителя руководителя), права и обязанности участников студенческого отряда, охрана труда, пожарная безопасность и медико-санитарное обеспечение в студенческом отряде осуществляются в порядке, определенном Министерством образования по согласованию с заинтересованными государственными органами и иными организациями.

Белорусская железная дорога обеспечивает прием групповых заявок от направляющих организаций для проезда студенческих отрядов к месту работы и обратно, в том числе за пределы Республики Беларусь.

Министерство образования совместно с Национальной государственной телерадиокомпанией, Министерством информации широко освещает и пропагандирует движение студенческих отрядов, вопросы трудовой занятости молодых граждан в свободное от учебы время.

Кроме того, принимающие организации освобождаются от уплаты обязательных для работодателей страховых взносов на случай достижения пенсионного возраста, инвалидности и потери кормильца (пенсионное страхование) в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь в части выплат, начисленных в пользу участников студенческих отрядов.

Высвободившиеся денежные средства перераспределяются следующим образом: 50 % на договорной основе остаются в распоряжении принимающих организаций и направляются по целевому назначению на развитие деятельности студенческих отрядов по месту работы, а также на возмещение расходов при-

нимающих организаций на принятие студенческих отрядов (организация проживания, питания, транспортные услуги, закупка спецодежды и средств индивидуальной защиты, обустройство бытовых помещений); 50 % на договорной основе перечисляются принимающими организациями на расчетный счет Центрального комитета ОО «БРСМ» с правом последующего распределения денежных средств направляющим организациям. Указанные денежные средства направляются Центральным комитетом ОО «БРСМ» и (или) направляющими организациями по целевому назначению на развитие деятельности студенческих отрядов согласно утвержденной программе (плану), а также на возмещение расходов направляющих организаций, связанных с развитием деятельности студенческих отрядов.

Деятельность студенческих отрядов осуществляется при обязательном соблюдении всех гарантий в трудовой сфере, предусмотренных для молодежи в целом, и несовершеннолетних в частности.

Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает особенности правовой регламентации труда молодежи в гл. 20 «Особенности регулирования труда молодежи» (ст.ст. 272–282). Ряд гарантий содержится и в иных главах ТК РБ, регламентирующих вопросы заключения трудового договора (ст. 21, ч. 5 ст. 28 и др.), рабочего времени (ст.ст. 117, 118, 120 и др.), трудовых и социальных отпусков (ст.ст. 166, 168 и др.), совмещения работы с получением образования (ст.ст. 206, 207, 208 и др.) и т. д.

Нормы ТК РБ детализируются в различных законах (Законах Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь», от 19 ноября 1993 г. № 2570-XII «О правах ребенка», от 21 декабря 2005 г. № 73-З «О гарантиях по социальной защите детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-си-

рот и детей, оставшихся без попечения родителей», от 23 июня 2008 г. № 356-3 «Об охране труда» и др.); нормативных правовых актах Президента Республики Беларусь (Указа Президента Республики Беларусь от 18 февраля 2020 г. № 58 «Об организации и деятельности студенческих отрядов на территории Республики Беларусь»), Совета Министров Республики Беларусь (постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней», от 10 декабря 2007 г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день» и др.), Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 октября 2010 г. № 144 «Об установлении перечня легких видов работы, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет», от 27 июня 2013 г. № 67 «Об установлении списка работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», от 16 июля 2014 г. № 40 «О трудовых книжках» и др.), Министерства здравоохранения Республики Беларусь (постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 134 «Об установлении предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную», от 6 мая 2013 г. № 38 «Об утверждении санитарных норм и правил «Требования для учреждений профессионально-технического и среднего специального образования» и др.), местных органов государственной власти (например, решения об установлении брони рабочих мест для отдельных категорий граждан).

Дополнительные гарантии для несовершеннолетних работников могут предусматриваться в соглашениях и коллективных договорах (чаще всего там отражаются дополнительные гаран-

тии в сфере охраны труда, установление доплат для несовершеннолетних, возможность заключения ученического договора, снижение норм выработки для работников моложе 18 лет и др.), а также включаться индивидуально в трудовой договор, заключаемый с работником моложе 18 лет.

## **§ 2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних по законодательству Российской Федерации**

В настоящее время правовое регулирование положения несовершеннолетних в России осуществляется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Семейным кодексом Российской Федерации, Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации и рядом федеральных законов и других нормативных правовых актов, носящих комплексный характер.

Основы правового статуса личности в целом, и ребенка в частности, закреплены в гл. 2 Конституции Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ подробно регламентирует и закрепляет правовое регулирование трудовых отношений несовершеннолетних. ТК РФ «...установил ряд специальных гарантий для молодежи, выделив ее в число особых субъектов трудовых правоотношений. Трудовое законодательство учитывает, что несовершеннолетние впервые вступают в трудовое правоотношение, не имеют опыта работы, нуждаются в особой охране здоровья, создании специальных условий безопасности труда. Здесь важно подчеркнуть, что несовершеннолетние работники в трудовых правоотношениях пользуются теми же правами, что и взрослые работники»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Тарасенко А. С. Имущественные и трудовые права несовершеннолетних граждан. М. : Научный центр профсоюз, 2000. С. 37.

Глава 42 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет» полностью посвящена регламентации труда несовершеннолетних. Она охватывает следующие вопросы: работы, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних (ст. 265); медицинские осмотры (обследования) лиц до 18 лет (ст. 266); ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам до 18 лет (ст. 267); запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (ст. 268); дополнительные гарантии работникам до 18 лет при расторжении трудового договора (ст. 269); нормы выработки для работников до 18 лет (ст. 270); оплата труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы (ст. 271); особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет (ст. 272).

Другие статьи ТК РФ полностью или в части своей также определяют трудовое положение несовершеннолетних.

Ответственность за нарушение их трудовых прав регламентируется ст. 5.27 КоАП РФ.

ГК РФ определяет такие положения в отношении несовершеннолетних, как правоспособность и дееспособность, регламентирует проблемы эмансипации<sup>1</sup>.

Глава 11 СК РФ «Права несовершеннолетних детей» особо выделяет имущественные права ребенка (право собственности на принадлежащее ему имущество, право владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом родителей при совместном проживании). Статья 56 СК РФ закрепляет право ребенка на защиту и, что особенно важно, право на самостоятельное обращение

---

<sup>1</sup> Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации, части первой (постатейный). М. : Инфра-М, 1997. С. 79–104.

в органы опеки и попечительства, а по достижении возраста 14 лет – в суд.

Ключевые положения Конвенции о правах ребенка отражены в федеральных законах, устанавливающих основные гарантии прав и законных интересов ребенка: от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и др.

Учитывая, что молодежь составляет значительную часть населения 3 июня 1993 г. было принято постановление Верховного Совета Российской Федерации «Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации», которая направлена на создание правовых и экономических условий и гарантий для самореализации личности. Согласно постановлению главной задачей в сфере труда и занятости молодежи является обеспечение условий для достижения экономической самостоятельности и реализации прав молодых граждан на труд при размещении производственных сил и создании новых рабочих мест.

20 марта 2000 г. Правительство Российской Федерации приняло постановление № 238 «Об обеспечении отдыха, оздоровления и занятости детей в 2000 году», которое рекомендовало органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации совместно с профсоюзами и молодежными организациями обеспечить в приоритетном порядке отдых, оздоровление, занятость, проезд до места отдыха и обратно детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов, а также

создать для подростков, обучающихся в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального профессионального образования, временные рабочие места на период каникул.

Таким образом, проведя анализ основных нормативных правовых актов в области правового регулирования и трудовой деятельности несовершеннолетних в Российской Федерации, можно сделать вывод, что законы подробно регламентируют механизм правовой защиты прав и законных интересов несовершеннолетних из числа детей-инвалидов, детей оставшихся без попечения родителей, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей-беженцев, жертв вооруженных конфликтов, детей из малоимущих семей, несовершеннолетних, освобожденных из учреждений уголовно-исполнительной системы либо вернувшихся из специальных учебно-воспитательных учреждений, и просто детей, по той или иной причине нуждающихся в помощи государства. На органы государственной власти возлагаются полномочия по охране и защите прав таких несовершеннолетних работников, контролю за осуществлением ими трудовой деятельности, оказанию помощи в профессиональной ориентации и трудоустройстве, выплате пособий по безработице, поддержке и социальной адаптации данной группы работников как наиболее незащищенной и особо нуждающейся в помощи государства.

### **§ 3. Международно-правовые нормы труда и опыт зарубежных стран в регулировании трудовых отношений с несовершеннолетними лицами**

Правовое регулирование основ трудовых и социальных отношений несовершеннолетних работников в Российской Федерации в условиях переходных рыночных отношений конца XX в. потребовало от законодателя максимального использования международного опыта, так как проблемы правового регули-

рования трудовых отношений с участием несовершеннолетних достаточно актуальны как на национальном, так и на международном уровнях.

В настоящее время в различных международных универсальных и региональных организациях юридически закреплены стандарты труда несовершеннолетних работников.

Первым международно-правовым документом в области прав детей была Женевская декларация прав ребенка 1924 г. Правам несовершеннолетних посвящены ст.ст. 25 и 26 Всеобщей декларации прав человека (1948).

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966) в п. 3 ст. 10 определил, что дети и подростки должны быть защищены от экономической и социальной эксплуатации. Применение их труда в области, вредной для их нравственности и здоровья, опасной для жизни или повреждающей их нормальное развитие, должно быть наказуемо по закону. Кроме того, государства должны установить возрастные пределы, ниже которых пользование платным детским трудом запрещается и карается законом.

В ст. 7 Европейской социальной хартии определен минимальный возраст приема на работу – 15 лет, за исключением детей, занятых на определенных законом легких работах, которые не могут нанести ущерб их здоровью, нравственности или образованию. Минимальный возраст приема на опасные и вредные работы должен быть не менее 18 лет. Лица, не завершившие обязательного образования, не могут быть приняты на работу, которая препятствует их обучению.

В соответствии со ст. 32 Конвенции о правах ребенка государства – участники данной Конвенции признают право ребенка на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для его

здоровья, служить препятствием в получении им образования либо наносить ущерб его здоровью и физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию. В этих целях, руководствуясь соответствующими положениями других международных документов, государства-участники устанавливают минимальный возраст или минимальные возрасты для приема на работу, определяют необходимые требования о продолжительности рабочего дня и условиях труда, предусматривают соответствующие виды наказания или другие санкции для обеспечения эффективного осуществления настоящей статьи.

Наиболее детальной правовой регламентации труд несовершеннолетних подвергся в актах Международной организации труда (далее – МОТ). Правовые стандарты МОТ в рассматриваемой сфере можно подразделить на несколько основных групп.

К первой группе следует отнести акты, направленные на искоренение детского труда, в первую очередь ликвидацию его наихудших форм. Это, прежде всего, Конвенция МОТ 1999 г. № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (данная конвенция относится к восьми базовым конвенциям, раскрывающим четыре основополагающих принципа в сфере труда), а также одноименная Рекомендация МОТ 1999 г. № 190.

Вторую группу составляют акты, устанавливающие минимальный возраст для приема на работу. К ним относится Конвенция 1919 г. № 5 «О минимальном возрасте для приема на работу в промышленности», которая в ст. 2 продекларировала, что дети моложе 14 лет не принимаются на работу и не выполняют работы ни на одном из государственных или частных промышленных предприятий или каком-либо его филиале, за исключением предприятий, на которых работают лишь члены одной семьи.

Однако наибольшую актуальность в сфере регулирования детского труда представляют Конвенция МОТ и Рекомендация МОТ 1973 г. № 138 и № 146 соответственно «О минимальном возрасте для приема на работу».

В соответствии со ст. 7 Конвенции МОТ 1973 г. № 138 национальным законодательством может допускаться прием на работу лиц в возрасте от 13 до 15 лет для выполнения легкой работы, которая не является вредной для их здоровья или развития и не наносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением.

Особо следует указать, что в п. 7 Рекомендации МОТ 1973 г. № 146 говорится о том, что государства должны поставить перед собой цель последовательного повышения до 16 лет минимального возраста для приема на работу по найму и на другие работы, определенные согласно ст. 2 Конвенции МОТ 1973 г. № 138.

Помимо указанных выше актов в области труда молодежи МОТ принимались правовые стандарты по ограничению труда молодых работников в ночное время, а также по обязательному медицинскому освидетельствованию лиц, не достигших 18 лет.

В частности, в г. Монреале была принята Конвенция МОТ 1946 г. № 78 относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах. В соответствии со ст. 1 указанной Конвенции ее нормы применяются к детям и подросткам, работающим за заработную плату или непосредственно либо косвенно за вознаграждение на непромышленных работах.

Вопросам ограничения ночного труда подростков посвящены Конвенция МОТ 1946 г. № 79 «Об ограничении ночного

труда детей и подростков на непромышленных работах», заключена в г. Женеве, и Конвенция МОТ 1948 г. № 90 «Относительно ночного труда подростков в промышленности», заключена в Сан-Франциско 10 июля 1948 г.

Конвенция МОТ 1946 г. № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» распространялась только на «непромышленные работы», под которыми понимались все работы, за исключением таких, которые рассматриваются компетентными властями как промышленные, сельскохозяйственные и морские. В то же время допускалось, что на основании национальных законов или правил Конвенция могла не распространяться на работу домашней прислуги в частных домах и работы, которые не считаются вредными, наносящими ущерб или опасными для детей или подростков на семейных предприятиях, где заняты лишь родители и их дети или опекаемые ими лица. Субъектами, на которых распространялись нормы Конвенции, являлись несовершеннолетние, причем включая детей, не достигших 14-летнего возраста.

Конвенция МОТ 1948 г. № 90 стала еще одним шагом на пути укрепления международных гарантий в отношении труда подростков. Конвенция устанавливала ограничения ночного труда несовершеннолетних на промышленных предприятиях, под которыми понимались:

а) шахты, карьеры и другие предприятия по добыче полезных ископаемых из земли;

б) предприятия, на которых предметы производятся, изменяются, очищаются, ремонтируются, украшаются, отделяются, подготавливаются к продаже, включая судостроительные предприятия и предприятия по производству, трансформации и передаче электроэнергии;

в) предприятия, занятые строительством и гражданскими инженерными работами, включая работы по строительству, ремонту, содержанию, перестройке и демонтажу;

г) предприятия, занятые перевозкой лиц или товаров по шоссейным или железным дорогам, включая обработку грузов в доках, на причалах, пристанях, в складах или аэропортах.

Термин «ночь» трактовался как «период продолжительностью, по крайней мере, 12 последовательных часов» (ст. 2 Конвенции МОТ 1948 г. № 90). В отношении подростков, достигших возраста 16 лет, но не достигших 18-летнего возраста, этот период включает промежуток времени, установленный компетентным органом власти, продолжительностью в семь последовательных часов: между 10 часами вечера и 7 часами утра. Компетентный орган власти может устанавливать различные промежутки времени для различных районов, отраслей промышленности, предприятий или их филиалов, но он обязан консультироваться с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, прежде чем установить промежуток времени после 11 часов вечера.

Как уже было отмечено, одним из направлений социальной защиты подростков является законодательное ограничение минимального возраста, с которого возможен прием на работу. Указанной проблеме были посвящены несколько международных документов, среди которых важное место занимают следующие Конвенции МОТ:

– № 7 «Об определении минимального возраста для допуска детей на работу в море» (г. Генуя, 15 июня 1920 г.);

– № 10 «О минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве» (г. Женева, 25 октября 1921 г.);

– № 33 «О возрасте приема детей на непромышленные работы» (г. Женева, 30 апреля 1932 г.);

– № 60 «О возрасте приема детей на непромышленные работы» (г. Женева, 22 июня 1937 г.);

– № 123 «О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках» (г. Женева, 22 июня 1965 г.).

Каждый из перечисленных документов устанавливает минимальный возраст в определенной сфере производства.

В 1998 г. Россией была ратифицирована Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Европейская конвенция по правам человека – ЕКЧП)<sup>1</sup>. В ней содержатся общие положения, касающиеся запрета рабства и принудительного труда, а также закреплена свобода ассоциации и право на вступление в профсоюзы.

Из юридически обязательных для России Содружества Независимых Государств о труде можно выделить Конвенцию «О правах и основных свободах человека» от 26 мая 1995 г.<sup>2</sup>, а также Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников Содружества Независимых Государств от 9 октября 1997 г.<sup>3</sup>

Таким образом, международно-правовые акты имеют большое значение в регулировании труда молодежи в Российской Федерации. Согласно ст. 10 Трудового кодекса Российской Федерации нормы вступивших в силу Конвенций МОТ, часть законодательства о труде действующего на территории Российской Федерации, подлежат непосредственному применению, кроме тех

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 30 марта 1998 г. № 54-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколов к ней» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 14. Ст. 1514.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 4 ноября 1995 г. № 163-ФЗ «О ратификации Конвенции Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 45. Ст. 4239.

<sup>3</sup> Дипломатический вестник. 1997. № 11. С. 33–35.

случаев, когда из Конвенции следует, что для применения таких норм требуется издание внутригосударственного акта. Правила Конвенций МОТ применяются непосредственно в тех случаях, когда те или иные отношения не урегулированы законодательством о труде.

В заключение можно сделать вывод, что все Конвенции, принимаемые Организацией Объединенных Наций и Международной организацией труда, ставили своей целью оградить несовершеннолетних от всех форм экономической эксплуатации, от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для их здоровья, служить препятствием в получении ими образования либо наносить ущерб здоровью, физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию. Это осуществлялось путем установления минимального возраста для приема на работу; определения необходимых требований к продолжительности рабочего дня и условий труда, соответствующих видов наказания или других санкций за неисполнение или ненадлежащее исполнение требований к условиям труда несовершеннолетних. Конвенции стремились, если не полностью упразднить детский труд, то хотя бы защитить от трудовой эксплуатации эту наиболее незащищенную группу работников.

Следовательно, если в законодательстве Российской Федерации будут присутствовать пробелы, то их можно устранить с помощью норм международного права. Об этом говорится и в Конституции Российской Федерации, где согласно ч. 4 ст. 15 общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

## **Глава 2. ТРУДОПРАВОВОЙ СТАТУС НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

### **§ 1. Понятие и содержание правового статуса несовершеннолетних работников (молодежи) в Республике Беларусь**

Акты законодательства о труде Республики Беларусь достаточно подробно регламентируют трудовую правовую статус.

Несовершеннолетним признается лицо с момента рождения и до достижения им 18 лет (ч. 1 ст. 179 КоБС РБ, ст. 273 ТК РБ).

В трудовых правоотношениях несовершеннолетние работники приравниваются в правах к совершеннолетним (ст. 273 ТК РБ). Равенство в правах отражено и в Конституции Республики Беларусь (ст. 42): несовершеннолетние наравне со взрослыми женщинами и мужчинами имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности. Соответственно в отношении применения труда несовершеннолетних работников запрещена какая-либо дискриминация.

Дискриминация – ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника (ч. 1 ст. 14 ТК РБ).

Не считаются дискриминацией ограничения, продиктованные особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, в том числе о несовершеннолетних (п. 2 ч. 3 ст. 14 ТК РФ). Именно заботой о нормальном здоровом физическом и психическом развитии несовершеннолетнего объясняется наличие большого количества дополнительных гарантий, предусматриваемых актами трудового законодательства для данной категории работников.

Согласно положениям общей теории права субъектами трудового права являются участники общественных отношений, регулируемых актами законодательства о труде, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их. Субъектом трудового правоотношения является субъект трудового права, заключивший трудовой договор. В трудовом праве выделяются различные субъекты: работники, наниматели, профсоюзы и иные представительные органы работников, трудовые коллективы, органы государственной службы занятости населения, комиссии по трудовым спорам, трудовые арбитражи и т. д.

В структуре правового статуса выделяются следующие элементы:

- трудовая правосубъектность (трудовая праводеееспособность);
- основные (статутные) трудовые права и обязанности, установленные законодательством;
- юридические гарантии трудовых прав и обязанностей;
- ответственность за нарушение трудовых обязанностей, установленная законодательством.

В силу возраста несовершеннолетние чаще всего становятся субъектами трудового права в качестве работников.

Работником признается физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора.

Следует отметить, что в законодательстве Республики Беларусь четко разграничиваются термины «работник» и «работающий». Наличие правового статуса работника связано с фактом заключения трудового договора в установленном законодательством порядке. Работающим признается любое лицо, выполняющее работы, например, на основании гражданско-правового договора, предметом которого является выполнение работ (оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности).

Как субъекты трудового права граждане должны иметь фактическую способность к труду, т. е. обладать соответствующей совокупностью физических и умственных качеств, позволяющих им работать. Безусловно, способность к труду как такому возникает у человека в достаточно раннем возрасте и развивается по мере взросления. Вместе с тем, законодатель увязывает момент возникновения трудовой правосубъектности с возможностью именно осознанного, систематического труда, осуществляемого в соответствии с установленными законодательством о труде требованиями. Соответственно, понятия «фактическая способность к труду» и «трудовая правосубъектность» не совпадают.

Трудовая правосубъектность работника означает признаваемую в соответствии с законодательством при наличии определенных условий способность субъекта трудового права обладать субъективными трудовыми правами и обязанностями (трудовая правоспособность) и реализовывать их (трудовая дееспособность). Трудовые право и дееспособность (в отличие от гражданских) возникают одновременно.

Физическое лицо приобретает трудовую правосубъектность (право наниматься на работу, приобретать и реализовывать права, нести и выполнять трудовые обязанности работника, нести дисциплинарную и материальную ответственность) по общему правилу с 16-летнего возраста (ч. 1 ст. 21 ТК РБ).

При соблюдении ряда условий, ограничений и запретов, предусмотренных законодательством о труде (ст.ст. 21, 272, 274, 405 ТК РБ), гражданин может приобрести трудовую правосубъектность и по достижении 14-летнего возраста (ч. 2 ст. 21 ТК РБ). В ст. 272 ТК РБ устанавливаются требования, предъявляемые к характеру работы, на которую могут наниматься несовершеннолетние в возрасте от 14 до 16 лет. Эта работа должна отвечать следующим критериям: виды работ должны быть легкими, работа не должна быть вредной для здоровья и развития несовершеннолетнего, не должна препятствовать получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования. Кроме того, допускается заключения трудового договора для занятия несовершеннолетних профессиональным спортом.

В соответствии с п. 3 ст. 152 Кодекса Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. № 243-3 общее среднее образование включает в себя три ступени:

- I ступень – начальное образование (I–IV классы);
- II ступень – базовое образование (V–IX классы);
- III ступень – среднее образование (X–XI классы, в вечерних школах – X–XII классы).

Образовательная программа базового образования реализуются в дневной форме получения образования. Образовательная программа среднего образования реализуется в очной и заочной формах получения образования. Образовательная программа среднего образования в вечерней и заочной формах

получения образования реализуется только в вечерних школах, вечерних классах (п. 2 ст. 153 Кодекса Республики Беларусь об образовании).

Образовательные программы общего среднего образования реализуются в учреждениях общего среднего образования, специальных учебно-воспитательных учреждениях, специальных лечебно-воспитательных учреждениях, образовательно-оздоровительных центрах, а также могут быть реализованы в учреждениях высшего образования (п. 3 ст. 153 Кодекса Республики Беларусь об образовании).

Согласно п. 2 ст. 173 Кодекса Республики Беларусь об образовании к учреждениям профессионально-технического образования относятся: профессионально-технические училища, профессиональные лицеи, профессионально-технические колледжи.

В учреждения образования для получения среднего специального образования в дневной форме получения образования принимаются лица, имеющие общее базовое, общее среднее образование или профессионально-техническое образование с общим средним образованием, а в вечерней или заочной форме получения образования – лица, имеющие общее среднее образование или профессионально-техническое образование с общим средним образованием (п. 1 ст. 197 Кодекса Республики Беларусь об образовании).

Подросток, достигший 14-летнего возраста, вправе заключить трудовой договор, если он обучается в одном из указанных выше учебных заведений, для выполнения легкого труда в свободное от учебы время либо для занятия профессиональным спортом.

Согласно ст. 172 и ст. 197 Кодекса Республики Беларусь об образовании получение профессионально-технического и среднего специального образования может осуществляться

в очной (дневной или вечерней) и заочной форме получения образования. В ч. 2 ст. 272 ТК РБ не содержится отсылка к форме получения образования, отмечается только, что выполняемая работа не должна препятствовать получению несовершеннолетним образования. Поэтому трудовой договор с лицом, достигшим 14 лет, может быть заключен независимо от того, в какой форме он получает образование.

При этом должны реализовываться все гарантии в трудовых отношениях, установленных для несовершеннолетних.

Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте от 14 до 16 лет является наличие письменного согласия одного из родителей (усыновителей/удочерителей, попечителей) в соответствии с ч. 2 ст. 272 ТК РБ.

Таким образом, если трудовой договор был заключен с лицом моложе 14 лет; лицом в возрасте от 14 до 16 лет без письменного согласия одного из родителей (усыновителя (удочерителя), попечителя), то в соответствии с пп. 4, 5 ст. 22 ТК РБ он будет признан недействительным. Данные правовые нормы носят императивный характер. Признание трудового договора недействительным означает, что он не порождает никаких юридически значимых последствий.

С требованием в суд о признании договора недействительным вправе обратиться наниматель, работник, законные представители несовершеннолетнего работника, прокурор, иные лица в соответствии с правилами, установленными гл. 11 ГПК РБ.

Возможность трудоустройства лиц, не достигших 14 лет, например для участия в деятельности организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков, а также несовершеннолетних, занимающихся профессиональным спортом, белорусским законодательством не предусмотрена. В настоящее время возможность привлечения несовершенно-

летних в возрасте до 14 лет в указанных организациях допускается только на основании гражданско-правового договора.

Кроме возрастного критерия трудовую правосубъектность работника характеризует волевой критерий. Не могут быть субъектами трудового права граждане, которые, хоть и обладают фактической способностью к труду, но не могут осознанно выполнять свои трудовые обязанности, руководить своими действиями, контролировать их. В п. 3 ст. 22 ТК РБ предусматривается, что трудовой договор, заключенный с гражданином, признанным недееспособным, признается недействительным.

Гражданин, который вследствие психического расстройства (заболевания) не может понимать значения своих действий или руководить ими, может быть признан судом недееспособным в порядке, определяемом гражданско-процессуальным законодательством Республики Беларусь. Признание гражданина недееспособным вследствие психического расстройства (заболевания) осуществляется судом в порядке особого производства (чч. 2, 3 ст. 373, ст. 374, чч. 2, 3 ст. 375 ГПК РБ).

Дело о признании гражданина недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия может быть начато по заявлению членов его семьи, а в случае их отсутствия – близких родственников, прокурора, органа опеки и попечительства, психиатрической (психоневрологической) организации здравоохранения. Заявление о признании гражданина недееспособным подается в суд по месту жительства данного гражданина, а если это лицо помещено в психиатрическую (психоневрологическую) организацию здравоохранения – по месту нахождения психиатрической (психоневрологической) организации здравоохранения.

В заявлении о признании гражданина недееспособным должны быть изложены обстоятельства, свидетельствующие

об умственном расстройстве, вследствие которого лицо не может понимать значения своих действий или руководить ими.

Судья в порядке подготовки дела к судебному разбирательству при наличии достаточных данных о душевной болезни или слабоумии гражданина назначает для определения его психического состояния судебно-психиатрическую экспертизу. В исключительных случаях при явном уклонении лица, в отношении которого возбуждено дело о признании его недееспособным, от прохождения экспертизы суд при участии прокурора и врача-специалиста в области оказания психиатрической помощи в судебном заседании может вынести определение о принудительном направлении гражданина на судебно-психиатрическую экспертизу.

Дело о признании гражданина недееспособным суд рассматривает с обязательным участием прокурора и представителя органа опеки и попечительства. Гражданин, о признании которого недееспособным рассматривается дело, вызывается в судебное заседание, если суд признает это возможным по состоянию его здоровья.

Решение суда, которым гражданин признан недееспособным, должно быть мотивированным.

Судебные расходы по делу о признании гражданина недееспособным с заявителя не взыскиваются. Установив, что заявители действовали недобросовестно с целью заведомо необоснованного лишения дееспособности гражданина, суд взыскивает с них все судебные расходы.

Признав гражданина недееспособным, суд обязан в течение трех дней после вступления решения в законную силу сообщить об этом органу опеки и попечительства, направив копию решения по месту жительства данного лица для установления над ним опеки.

Трудовой договор, заключенный с гражданином, признанным недееспособным, признается недействительным. Вместе с тем, в силу частичной аналогии п. 2 ст. 172 ГК РФ в интересах гражданина, признанного судом недееспособным вследствие психического расстройства (заболевания), заключенный им трудовой договор может быть по требованию опекуна признан судом действительным, если заключен к выгоде этого гражданина.

Если психическое состояние гражданина, который был признан недееспособным вследствие психического расстройства (заболевания), улучшилось, суд признает такого гражданина дееспособным. На основании решения суда о признании гражданина дееспособным отменяется установленная над гражданином опека.

Государство гарантирует гражданам равную трудовую правосубъектность независимо от пола, возраста, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, места жительства и иных признаков. Однако фактическое содержание трудовой правосубъектности каждого гражданина зависит от его конкретных возможностей и способностей к осуществлению трудовой деятельности. Одним из определяющих факторов является состояние здоровья. Не допускается привлечение работника к труду, противопоказанному ему по состоянию здоровья. Данное требование в отношении несовершеннолетнего означает, что работник моложе 18 лет должен пройти обязательный предварительный и ежегодные (вплоть до достижения совершеннолетия) медицинские осмотры, которые определяют возможность его допуска к выполнению определенной работы. Решение в данном случае принимается нанимателем и специально уполномоченными медицинскими организациями на основании норм законодательства, определяющих порядок

проведения медицинских осмотров для занятия различными видами трудовой деятельности или занятий в сфере профессионального спорта.

Кроме того, для осуществления ряда работ может требоваться обладание специальными знаниями, наличие которых подтверждается специальными документами. Отказ несовершеннолетнему, не обладающему такими знаниями и навыками, не будет дискриминационным.

Следующим элементом правового статуса работника являются статутные права и обязанности. Для всех работников независимо от их возраста они являются одинаковыми. Права работника установлены ст. 11 ТК РБ, обязанности – ст. 53 ТК РБ.

Работники имеют право на следующее:

1) труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда;

2) защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право на забастовку;

3) участие в собраниях;

4) участие в управлении организацией;

5) гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование;

6) ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней

(ч. 1 ст. 147 ТК РБ), и отпуска продолжительностью, не ниже установленной ТК РБ;

7) государственное социальное страхование, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантии в случае инвалидности и потери работы;

8) невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства;

9) судебную и иную защиту трудовых прав.

Для работников устанавливаются следующие обязанности:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда;

2) подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам;

3) не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

4) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать производственно-технологическую дисциплину;

5) соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

6) бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба;

7) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т. д.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю;

8) поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

9) соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

10) хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой наниматель получил доступ;

11) исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

Осуществление прав, предоставленных несовершеннолетнему как работнику, и реализация возложенных на него обязанностей обеспечиваются разносторонней системой различного рода гарантий, предусмотренных в Трудовом кодексе и иных актах законодательства о труде Республики Беларусь. Юридическими гарантиями реализации трудовых прав и обязанностей работников выступают различные организационно-правовые средства, обеспечивающие в соответствии с законодательством их реализацию. Это, например, правовые нормы, регламентирующие деятельность государственной службы занятости населения, запрещающие дискриминацию в трудовых отношениях, принудительный труд, ограничивающие продолжительность рабочего времени, устанавливающие основания и максимальные размеры удержаний из заработной платы работников и др. Эти гарантии действуют в отношении всех работников без исключения. Однако в отношении отдельных категорий работников, в частности несовершеннолетних, трудовое законодательство предусматривает ряд дополнительных гарантий, касающихся установления сокращенной продолжительности рабочего времени, недопустимости привлечения к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, объяв-

ленные нерабочими, особенности оплаты труда несовершеннолетних и т. д.

Несовершеннолетние работники, как и совершеннолетние, могут обратиться в суд за защитой своих прав, в том числе в сфере трудовых отношений. Учитывая изложенное, нанимателю важно знать о процессуальных правах несовершеннолетних, несоблюдение которых может повлечь определенные юридические последствия (например, отмену решения суда, вынесенного в пользу нанимателя).

Права и охраняемые законом интересы несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет защищаются в суде их родителями, усыновителями или попечителями. В то же время суд обязан привлекать к участию в таких делах самих несовершеннолетних, за исключением случаев, когда привлечение несовершеннолетнего к участию в деле противоречит его интересам (ч. 2 ст. 59 ГПК РБ).

Помимо изложенного несовершеннолетние, достигшие 14 лет, имеют право лично обратиться в суд с заявлением о защите своих прав и охраняемых законом интересов и пользоваться в любой момент помощью адвокатов и других своих представителей в суде без согласия родителей, усыновителей (удочерителей), попечителей. Вопрос о привлечении к участию в таких делах родителей, усыновителей (удочерителей) или попечителей несовершеннолетних для оказания им помощи решается судом (ч. 3 ст. 59 ГПК РБ).

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную ТК РБ и иными законодательными актами. Суть юридической ответственности заключается в возможности применения к работникам, не исполняющим или ненадлежащим образом исполняющим трудовые обязанности, определенных правовых санк-

ций. К таким видам ответственности относятся дисциплинарная, материальная, уголовная, административная, гражданско-правовая. В целом для несовершеннолетних работников действуют общие правила привлечения их к различным видам юридической ответственности.

По общему правилу несовершеннолетние работники приравниваются в правах к совершеннолетним (ст. 273 ТК РБ), в связи с чем наравне с последними несут материальную и дисциплинарную ответственность. Однако в законодательстве о труде Республики Беларусь предусмотрен ряд особенностей по привлечению несовершеннолетних работников к материальной ответственности.

В соответствии с п. 9 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» за ущерб, причиненный нанимателю несовершеннолетним, материальная ответственность дифференцируется в зависимости от возраста несовершеннолетнего.

В возрасте от 14 до 16 лет материальную ответственность несет сам несовершеннолетний работник, а лицо, давшее письменное согласие на заключение трудового договора, несет субсидиарную ответственность. Субсидиарная ответственность – ответственность, которую родитель (усыновитель, попечитель), давший согласие на заключение трудового договора, несет дополнительно к ответственности несовершеннолетнего работника, являющегося основным должником. До предъявления требования к законным представителям наниматель должен предъявить требование к несовершеннолетнему работнику (ч. 1 п. 1 ст. 370 ГК РБ). При этом предъявить требование родителю (усыновителю, попечителю) о возмещении ущерба, причиненно-

го несовершеннолетним работником, наниматель вправе лишь при условии, если основной должник (несовершеннолетний работник) отказался удовлетворить требование кредитора (нанимателя) или кредитор (наниматель) не получил от него в разумный срок ответа на предъявленное требование (ч. 2 п. 1 ст. 370 ГК РБ). Кроме того, наниматель не вправе требовать удовлетворения своего требования от несущего субсидиарную ответственность родителя (усыновителя, попечителя), если это требование может быть удовлетворено путем зачета встречного требования к несовершеннолетнему работнику либо бесспорного взыскания с него средств (п. 2 ст. 370 ГК РБ). В том случае, если наниматель с соблюдением изложенных требований законодательства предъявил требование к родителю (усыновителю, попечителю), то последний как субсидиарный должник должен до удовлетворения требования нанимателя предупредить об этом несовершеннолетнего, а если к родителю (усыновителю, попечителю) предъявлен иск – привлечь несовершеннолетнего к участию в деле. В противном случае, если родитель (усыновитель, попечитель) предъявит регрессное требование к несовершеннолетнему, то несовершеннолетний вправе выдвинуть против данного требования свои возражения, которые он имел против нанимателя (п. 3 ст. 370 ГК РБ).

Несовершеннолетние работники, которые вступили в брак либо в отношении которых вынесено решение об эмансипации, приобретают дееспособность в полном объеме, в связи с чем и материальную ответственность они несут самостоятельно в полном объеме.

Несовершеннолетние работники, достигшие 16 лет, несут материальную ответственность самостоятельно. При этом следует учитывать, что такие работники не могут нести материальную ответственность в соответствии с п. 1 ст. 404 ТК РБ, поскольку письменные договоры о полной материальной ответственности

могут быть заключены нанимателем лишь с работниками, достигшими 18 лет (ч. 1 ст. 405 ТК РБ).

Что касается видов материальной ответственности, то в зависимости от объема возмещаемого ущерба нанимателю несовершеннолетний работник может нести как полную материальную ответственность по основаниям, предусмотренным пп. 2–6 ст. 404 ТК РБ, так и ограниченную согласно ст. 403 ТК РБ.

Следует отметить, что несовершеннолетний работник не может быть субъектом коллективной (бригадной) материальной ответственности в соответствии со ст. 406 ТК РБ, поскольку письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между нанимателем и всеми членами коллектива (бригады), достигшими 18 лет (п. 3 постановления Министерства труда Республики Беларусь от 14 апреля 2000 г. № 54 «Об утверждении положения о коллективной (бригадной) материальной ответственности, примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, примерного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности»).

Другим наиболее распространенным видом юридической ответственности, применяемой к работникам, является дисциплинарная. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка, т. е. противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (ст. 197 ТК РБ).

К дисциплинарной ответственности несовершеннолетние работники привлекаются на общих основаниях, но при условии, что нанимателем соблюдены все установленные законодательством ограничения, связанные с их трудовой деятельностью. Так, например, несовершеннолетний работник в возрасте от 14 до 16

лет не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работы, которая не входит в перечень легких видов работ, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 октября 2010 г. № 144.

В настоящее время в соответствии с ч. 1 ст. 198 ТК РБ за совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев, увольнение (пп. 6–11 ст. 42; пп. 1, 1-2, 5-1 и 9 ч. 1 ст. 47 ТК РБ).

Вместе с тем, в отношении несовершеннолетних работников при применении мер дисциплинарной ответственности существует ряд особенностей. Так, следует учитывать, что по общему правилу в соответствии со ст. 282 ТК РБ расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет допускается только после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних, если трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным пп. 6–11 ст. 42 ТК РБ.

По общему правилу к работникам, совершившим дисциплинарный проступок независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами (ч. 4 ст. 198 ТК РБ). Вместе с тем, в соответствии с п. 1 ч. 4 ст. 168 ТК РБ лицам моложе 18 лет наниматель обязан запланировать отпуск в летнее или другое удобное время. Соответственно такая мера дисциплинарной ответственности, как изменение времени пре-

доставления трудового отпуска, к данной категории работников применяться не может.

Таким образом, работа несовершеннолетних в Республике Беларусь может осуществляться на условиях трудовых или гражданско-правовых договоров, заключаемых в порядке, установленном законодательством. С точки зрения защиты прав и законных интересов несовершеннолетнего работающего трудовой договор, несомненно, является более предпочтительным, поскольку он лучше гарантирует защиту прав и законных интересов работника. В любом случае работодателем должны реализовываться все гарантии, предусмотренные для работающих несовершеннолетних.

## **§ 2. Правовой статус несовершеннолетних в сфере труда на территории Российской Федерации**

Правовой статус несовершеннолетних работников регулируется нормативными правовыми актами Российской Федерации и различными конвенциями Международной организации труда.

Основными правовыми актами, регулирующими права несовершеннолетних работников, являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», Федеральный закон «Об опеке и попечительстве», постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», Конвенция МОТ 1951 г. № 99, Конвенция МОТ 1973 г. № 138, Конвенция МОТ 1999 г. № 182.

Чтобы разобраться с правовым статусом несовершеннолетних работников, необходимо определиться с некоторыми

понятиями, которые применяются в сфере трудового права и не только.

«Правовой статус человека – система признанных и гарантируемых государством (в законодательном порядке) прав, свобод и обязанностей, а также законных интересов человека как субъекта права. Права и свободы представляют собой социальные возможности гражданина, признанные и обеспеченные государством, обязанности – притязания государства к гражданину, его поведению»<sup>1</sup>.

Набор видов правовых статусов велик, но в теоретическом плане наиболее существенное значение имеют следующие:

- 1) общий, или конституционный, статус гражданина;
- 2) специальный, или родовой, статус определенных категорий граждан;
- 3) индивидуальный статус.

Указанные три правовых статуса соотносятся между собой как общее, особенное и единичное. Они тесно взаимосвязаны и взаимозависимы, на практике не делимы. Каждый индивид выступает одновременно во всех трех качествах.

Конституционно-правовой статус человека – совокупность гарантируемых конституцией прав и свобод, а также устанавливаемых обязанностей. Основными принципами конституционно-правового статуса человека в современных демократических государствах являются: неотъемлемость прав и свобод человека, свобода человека в осуществлении принадлежащих ему прав и свобод, гарантированность прав и свобод, равноправие, единство и взаимосвязь прав, свобод и обязанностей человека.

Правовым статусом субъекта трудового права называется его основное правовое положение в сфере труда по трудовому законодательству. Содержание правового статуса включает в себя следующие элементы:

---

<sup>1</sup> Большой юридический словарь. М. : Инфра-М, 2003. С. 268.

– трудовая правосубъектность, или праводеликтоспособность (гражданин становится субъектом трудового права уже тогда, когда ищет работу и вступает в правоотношения по его трудоустройству с органами службы занятости; правовой статус работника возникает лишь с заключением трудового договора и возникновением в связи с этим трудового правоотношения);

- основные права и обязанности (статусные);
- гарантии этих прав и обязанностей;
- предусмотренная законодательством ответственность за трудовые правонарушения.

Трудовая правосубъектность означает, что при наличии определенных условий (достижения конкретного возраста для гражданина; имущественной и оперативной обособленности для организаций; организационных предпосылок для работников организации) физические и юридические лица могут быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда. Трудовая правосубъектность предусмотрена трудовым законодательством для каждого из указанных субъектов трудового права.

Гражданский кодекс Российской Федерации в ст. 17 определяет, что за всеми гражданами признается в равной мере способность иметь гражданские права и нести обязанности.

Правоспособность гражданина возникает в момент его рождения и прекращается смертью.

Статья 18 ГК РФ определяет, что граждане могут заниматься предпринимательской и любой иной не запрещенной законом деятельностью; создавать юридические лица самостоятельно или совместно с другими гражданами и юридическими лицами; совершать любые не противоречащие закону сделки и участвовать в обязательствах.

Дееспособность гражданина, т. е. способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские

права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их, возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, т. е. по достижении 18-летнего возраста.

В случае, когда законом допускается вступление в брак до достижения 18 лет, гражданин, не достигший 18-летнего возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак.

В ст. 22 ГК РФ устанавливается недопустимость лишения и ограничения правоспособности и дееспособности гражданина. Никто не может быть ограничен в правоспособности и дееспособности иначе, как в случаях и в порядке, установленных законом.

Несоблюдение установленных законом условий и порядка ограничения дееспособности граждан или их права заниматься предпринимательской либо иной деятельностью влечет недействительность акта государственного или иного органа, устанавливающего соответствующее ограничение.

Полный или частичный отказ гражданина от правоспособности или дееспособности и другие сделки, направленные на ограничение правоспособности или дееспособности, ничтожны, за исключением случаев, когда такие сделки допускаются законом.

О том, что гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, говорится в ст. 23 ГК РФ.

Дееспособность несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет закреплена в ст. 26 ГК РФ. В данной статье говорится о том, что несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет совершают сделки, за исключением названных в п. 2, с письменного согласия своих законных представителей – родителей, усыновителей или

попечителя. Сделка, совершенная таким несовершеннолетним, действительна также при ее последующем письменном одобрении его родителями, усыновителями или попечителем.

В п. 2 ст. 26 ГК РФ прописано, что несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет вправе самостоятельно, без согласия родителей, усыновителей и попечителя:

- распоряжаться своими заработком, стипендией и иными доходами;

- осуществлять права автора произведения науки, литературы или искусства, изобретения или иного охраняемого законом результата своей интеллектуальной деятельности;

- в соответствии с законом вносить вклады в кредитные организации и распоряжаться ими;

- совершать мелкие бытовые сделки и иные сделки, предусмотренные п. 2 ст. 28 ГК РФ.

По достижении 16 лет несовершеннолетние также вправе быть членами кооперативов в соответствии с законами о кооперативах.

При наличии достаточных оснований суд по ходатайству родителей, усыновителей или попечителя либо органа опеки и попечительства может ограничить или лишить несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 18 лет права самостоятельно распоряжаться своими заработком, стипендией или иными доходами, за исключением случаев, когда такой несовершеннолетний приобрел дееспособность в полном объеме в соответствии с п. 2 ст. 21 или со ст. 27 ГК РФ.

В ст. 27 ГК РФ говорится об эмансипации несовершеннолетних. В данной статье указывается, что несовершеннолетний, достигший 16 лет, может быть объявлен полностью дееспособным, если он работает по трудовому договору, в том числе по контракту, или с согласия родителей, усыновителей или попечителя

занимается предпринимательской деятельностью. Объявление несовершеннолетнего полностью дееспособным (эмансипация) производится по решению органа опеки и попечительства – с согласия обоих родителей, усыновителей или попечителя либо при отсутствии такого согласия – по решению суда. Родители, усыновители и попечитель не несут ответственности по обязательствам эмансипированного несовершеннолетнего, в частности по обязательствам, возникшим вследствие причинения им вреда.

Для защиты прав и интересов недееспособных или не полностью дееспособных граждан устанавливаются опека и попечительство. Опека и попечительство над несовершеннолетними устанавливаются также в целях их воспитания. Соответствующие этому права и обязанности опекунов и попечителей определяются семейным законодательством. Опекуны и попечители выступают в защиту прав и интересов своих подопечных в отношениях с любыми лицами, в том числе в судах, без специального полномочия. Опека и попечительство над несовершеннолетними устанавливаются при отсутствии у них родителей, усыновителей, лишения судом родителей родительских прав, а также в случаях, когда такие граждане по иным причинам остались без родительского попечения, в частности когда родители уклоняются от их воспитания либо защиты их прав и интересов.

К отношениям, возникающим в связи с установлением, осуществлением и прекращением опеки или попечительства и не урегулированным ГК РФ, применяются положения Федерального закона «Об опеке и попечительстве» и иные принятые в соответствии с ним нормативные правовые акты Российской Федерации.

Опека устанавливается над малолетними, а также над гражданами, признанными судом недееспособными вследствие психического расстройства. Опекуны являются представителями

подопечных в силу закона и совершают от их имени и в их интересах все необходимые сделки. Попечительство устанавливается над несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет, а также над гражданами, ограниченными судом в дееспособности.

Трудовой кодекс Российской Федерации разрешает несовершеннолетним исполнять трудовые обязанности. Но их правовой статус имеет свои особенности. Это касается:

- процедуры оформления трудовых отношений с несовершеннолетними;
- особенностей изменения и прекращения трудового договора с несовершеннолетними лицами;
- правового регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних работников;
- правового регулирования оплаты труда несовершеннолетних работников;
- профессиональной подготовки несовершеннолетних работников;
- особенностей обеспечения безопасности труда несовершеннолетних работников;
- ответственности и способов защиты прав несовершеннолетних работников.

Все перечисленные особенности правового статуса несовершеннолетних работников рассматриваются в соответствующих главах настоящего учебного пособия.

### **§ 3. Категории несовершеннолетних в зависимости от трудовой дееспособности в Российской Федерации**

В Российской Федерации ограничения по возрасту установлены ст. 63 ТК РФ, согласно ч. 1 которой заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. Именно с этого возраста трудовая деятельность при соответствующих ус-

ловиях считается безопасной, а с точки зрения профессиональной адаптации – даже полезной.

Однако в отдельных случаях потребность в осуществлении трудовой деятельности возникает в более раннем возрасте. В некоторых случаях дети могут трудиться сразу после получения обязательного основного общего образования. Законодатель предусмотрел в ч. 2 ст. 63 ТК РФ возможность заключения трудового договора с лицами, достигшими 15 лет при условии получения ими основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения.

В ч. 3 ст. 63 ТК РФ законодатель закрепил право заключения трудового договора с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.

Необходимо отметить, что критерии «легкости» труда в ТК РФ не определены, поэтому выводы о том, какая работа может считаться «легкой», органы опеки и попечительства вынуждены делать на основании общей характеристики, данной в ст. 7 Конвенции МОТ 1973 г. № 138: легкая для детей работа – это работа, которая не кажется вредной для их здоровья или развития, а также не приносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки либо способности воспользоваться полученным обучением.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства допускается заключение трудового договора с лицами, не достиг-

шими 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведения без ущерба здоровью и нравственному развитию (ст. 63 ТК РФ).

Об использовании труда детей данной возрастной группы говорится в ст. 8 Конвенции МОТ 1973 г. № 138.

Возможность заключения трудового договора с несовершеннолетними работниками ограничена не только нормами ст. 63 ТК РФ, но и иными нормативными правовыми актами, в частности федеральными законами, устанавливающими порядок осуществления отдельных видов деятельности. Так, в соответствии с некоторыми федеральными законами на гражданскую службу, муниципальную службу, правоохранительные органы вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет. Ограничение по возрасту также установлено непосредственно ст. 342 ТК РФ. Согласно ст. 342 ч. 2 «работником является лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией». Из этой нормы следует, что трудовой договор для работы не может быть заключен с лицом, не достигшим совершеннолетия.

#### **§ 4. Права несовершеннолетних при регистрации в качестве предпринимателей**

Несовершеннолетнему гражданину для регистрации его в качестве ИП (индивидуального предпринимателя) необходимо представить в регистрирующий орган документ, подтверждающий приобретение дееспособности.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет совершают сделки с письменного согласия своих законных представителей – родителей, усыновителей или попечителей.

Документом, подтверждающим приобретение дееспособности, может являться письменное согласие родителей, усынови-

телей или попечителей на осуществление предпринимательской деятельности. Этот документ должен быть нотариально удостоверен.

Как уже упоминалось, в случае, когда законом допускается вступление в брак до достижения 18 лет, гражданин, не достигший 18-летнего возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак. Приобретенная в результате заключения брака дееспособность сохраняется в полном объеме и в случае расторжения брака до достижения 18 лет.

Семейный кодекс Российской Федерации предусматривает возможность вступления в брак лицам, достигшим 16 лет. Порядок и условия, при наличии которых вступление в брак в виде исключения с учетом особых обстоятельств может быть разрешено до достижения 16 лет, могут быть установлены законами субъектов Российской Федерации. Документом, подтверждающим приобретение дееспособности для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет, может быть свидетельство о заключении брака либо паспорт с отметкой о вступлении в брак.

Несовершеннолетний, достигший 16 лет, может быть объявлен полностью дееспособным, если он работает по трудовому договору, в том числе по контракту, или с согласия родителей, усыновителей или попечителей занимается предпринимательской деятельностью.

Объявление несовершеннолетнего, достигшего 16 лет, полностью дееспособным (эмансипация) производится по решению органа опеки и попечительства – с согласия обоих родителей, усыновителей или попечителей, при отсутствии такого согласия – по решению суда. Документами, подтверждающими приобретение дееспособности для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет, могут являться решение суда об объявлении физического лица полностью дееспособным, а также решение ор-

гана опеки и попечительства об объявлении физического лица полностью дееспособным.

Перечень документов, которые необходимо подавать при регистрации ИП, содержится в Федеральном законе от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

Основные документы, необходимые при регистрации ИП:

- заявление о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;
- копия паспорта гражданина Российской Федерации;
- копия свидетельства о присвоении ИНН. В случае отсутствия ИНН то необходимо приложить заявление на получение ИНН;
- квитанция об уплате госпошлины.

Необходимость предоставления дополнительных документов связана с официальным подтверждением дееспособности лица. Дееспособность лица с 14 до 18 лет является ограниченной. Однако данное лицо может совершать сделки с письменного согласия своих законных представителей – родителей, усыновителей или попечителей. Исключения составляют следующие действия несовершеннолетнего без такого согласия:

- 1) распоряжение своим заработком, стипендией и иными доходами;
- 2) осуществление права автора произведения науки, литературы или искусства, изобретения или иного охраняемого законом результата своей интеллектуальной деятельности;
- 3) внесение вкладов в кредитные организации и распоряжение ими;
- 4) совершение мелких бытовых сделок и иных сделок, предусмотренных п. 2 ст. 28 ГК РФ.

Дополнительно несовершеннолетнему предпринимателю потребуется один из следующих документов:

– нотариально удостоверенное согласие родителей, усыновителей или попечителей на осуществление предпринимательской деятельности физическим лицом, регистрируемым в качестве ИП;

– копия решения органа опеки и попечительства об объявлении физического лица, регистрируемого в качестве ИП, полностью дееспособным;

– копия решения суда об объявлении физического лица, регистрируемого в качестве ИП, полностью дееспособным;

– копия свидетельства о заключении брака физическим лицом, регистрируемым в качестве ИП.

Таким образом, регистрация несовершеннолетнего в качестве ИП возможна только на основании согласия родителей, решения об эмансипации или документов, подтверждающих факт вступления этого лица в брак.

## **§ 5. Работодатели, не достигшие возраста 18 лет**

Одной из сторон трудового отношения всегда является работодатель. Им может быть физическое лицо либо юридическое лицо. Большинство работодателей – физических лиц имеют статус индивидуального предпринимателя. К ним относятся физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Эти работодатели – физические лица также именуются индивидуальными предпринимателями. Они несут перед работниками, вступившими с ними в трудовые отношения, все те обязанности, которые ТК РФ

возлагает на работодателей – индивидуальных предпринимателей. Работодателями являются также физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Статья 23 ГК РФ закрепляет за гражданином право заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Статья 21 ГК РФ предусматривает, что в случае, когда законом допускается вступление в брак до достижения 18 лет, гражданин, не достигший 18-летнего возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак. Следовательно, физические лица, вступившие в брак до 18 лет, могут быть работодателями.

Статья 20 ТК РФ предусматривает, что работодателями могут быть и несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет. Им предоставлено право заключать трудовые договоры с работниками при наличии двух условий: они должны иметь собственный заработок, стипендию, иные доходы и письменное согласие своих законных представителей (родителей, усыновителей, попечителей).

Во всех случаях, когда порядок заключения трудовых договоров связан с участием законных представителей физических лиц, выступающих в качестве работодателей, они несут дополнительную материальную ответственность. Эта ответственность возникает по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

### Глава 3.

## ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

### § 1. Прием на работу работника моложе 18 лет в Республике Беларусь

Несовершеннолетние относятся к тем категориям граждан, которые нуждаются в социальной защите и не могут на равных условиях конкурировать на рынке труда, в первую очередь в силу отсутствия опыта работы. Не случайно для данной категории работников актами трудового законодательства Республики Беларусь предусматриваются дополнительные гарантии в сфере занятости и трудоустройства.

В соответствии со ст. 11 Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» государство обеспечивает дополнительные гарантии в области содействия занятости населения впервые ищущим работу в возрасте до 21 года, а также детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Система гарантий для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предусматривается положениями Закона Республики Беларусь от 21 декабря 2005 г. № 73-З «О гарантиях по социальной защите детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». В ст. 13 указанного закона предусматриваются гарантии в сфере занятости.

Для лиц, впервые ищущих работу, в возрасте до 21 года, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

(лица в возрасте от 18 до 23 лет, имевшие к моменту достижения ими возраста 18 лет статус детей-сирот или статус детей, оставшихся без попечения родителей, либо основания для его приобретения и впоследствии не утратившие эти основания), предусмотрена броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве, которая устанавливается местными исполнительными и распорядительными органами (ч. 1 ст. 280 ТК РБ). Броня приема на работу на имеющиеся свободные рабочие места (вакансии) устанавливается для нанимателей независимо от форм собственности. Отказ в приеме на работу указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается и может быть обжалован ими в суде (ч. 2 ст. 280 ТК РБ). Следует отметить, что данная гарантия действует только в отношении лиц, впервые ищущих работу.

Броня рабочих мест для приема на работу социально незащищенных категорий граждан, в том числе несовершеннолетних, осуществляется на основании постановления Совета Министров Республики Беларусь от 29 ноября 2006 г. № 1595 «Об утверждении положения о порядке установления брони для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда». Органы по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов направляют нанимателям предложения об установлении им на очередной календарный год брони приема на работу особо нуждающихся граждан, а также о создании рабочих мест для их трудоустройства. На основании поступивших предложений наниматели ежегодно до 1 октября информируют органы соцзащиты о количестве граждан (с указанием их категорий) и о возможности создания рабочих мест для их трудоустройства. Прием на работу которых гарантируется в очередном календарном году на имеющиеся свободные рабочие места (вакансии).

Местные исполнительные и распорядительные органы ежегодно до 1 ноября принимают решение на очередной календарный год об установлении нанимателям брони приема на работу нуждающихся граждан, определяя при этом: нанимателей, категории и количество граждан, минимальное количество создаваемых рабочих мест.

Законодательство в сфере занятости Республики Беларусь устанавливает обязанность нанимателей уведомлять органы соцзащиты о наличии свободных рабочих мест (вакансий) в течение пяти дней со дня их образования с указанием условий труда и размера его оплаты по определенной форме, а также информировать орган по труду, занятости и социальной защите о заполнении вакансии в день, когда ее заняли.

Трудоустройство несовершеннолетних в счет установленной брони осуществляется только по направлениям органов соцзащиты. При трудоустройстве несовершеннолетнего наниматель в пятидневный срок возвращает в орган соцзащиты направление с указанием дня приема на работу. В случае отказа в приеме на работу уполномоченное должностное лицо нанимателя в направлении органа соцзащиты делает отметку о дне явки несовершеннолетнего, о причине отказа в приеме на работу, заверяет ее личной подписью и печатью организации и возвращает ему направление (ч. 3 ст. 21 Закона о занятости населения Республики Беларусь).

В случае необоснованного отказа должностного лица нанимателя в приеме на работу гражданина, направленного в счет брони, невыполнения нанимателем обязанности по созданию рабочих мест для трудоустройства особо нуждающихся граждан наниматели и должностные лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством.

За ряд правонарушений в этой сфере предусмотрена административная ответственность:

– за невыполнение нанимателем обязанности по созданию рабочих мест для трудоустройства особо нуждающихся граждан в случаях, когда обязательность создания таких мест предусмотрена законодательством, предусмотрен штраф в размере от 20 до 50 базовых величин (с 1 января 2020 г. базовая величина составляет 27 белорусских рублей в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 13 декабря 2019 г. № 861), для юридических лиц – до 100 базовых величин (ч. 1 ст. 9.15 КоАП РБ);

– за необоснованный отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу гражданина, направленного органами по труду, занятости и социальной защите в счет брони, предусмотрен штраф в размере от 20 до 50 базовых величин (ч. 1 ст. 9.16 КоАП РБ).

Если несовершеннолетние являются выпускниками государственных учреждений образования, получившими профессионально-техническое, среднее специальное образование, место работы им может быть предоставлено путем распределения. В таком случае им гарантируется предоставление первого рабочего места (ч. 1 ст. 281 ТК РБ) по свидетельству о направлении на работу. Порядок распределения, перераспределения, направления на работу и последующего направления на работу выпускников государственных учреждений образования регулируется постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 июня 2011 г. № 821 «О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих».

В ходе взаимодействия организаций – заказчиков кадров с учреждениями образования заключаются договора и происходит распределение выпускников в соответствии с получен-

ной квалификацией и с учетом поданных в учреждение заявок на подготовку. При этом следует отметить, что первым признается только место работы вышеуказанной категории выпускников, направленных на работу по распределению в соответствии с полученной квалификацией, если до поступления в учреждение образования они не состояли в трудовых отношениях (ч. 2 ст. 281 ТК РБ).

Наниматели независимо от формы собственности при приеме на работу выпускников государственных учреждений образования в течение двух лет после получения среднего специального и одного года после получения профессионально-технического образования должны требовать предъявления ими свидетельства о направлении на работу или справки о самостоятельном трудоустройстве.

Порядок заключения трудового договора с работником, не достигшим 18 лет, имеет некоторые особенности.

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет (ч. 1 ст. 21 ТК РБ).

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые не являются вредными для его здоровья и развития, а также не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет, утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (ст. 272 ТК РБ).

Для заключения трудового договора с несовершеннолетним в возрасте от 14 до 16 лет необходимо получение согласия

одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей). Достаточно согласия одного родителя, что делает доступным возможность трудоустройства ребенка, воспитывающегося в неполной семье. Кроме того, допускается дача такого разрешения приемным родителем, родителем-воспитателем. Приемные родители, родители-воспитатели детского дома семейного типа на безвозмездной основе осуществляют права и выполняют обязанности попечителя в полном объеме, а родители-воспитатели детской деревни (городка) – в части, установленной договором об условиях воспитания и содержания детей (ч. 4 ст. 172 КоБС РБ). Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 16 лет, помещенные в семью патронатного воспитателя, заключают трудовой договор с письменного согласия руководителя детского интернатного учреждения, учреждения профессионально-технического, среднего специального образования, так как в соответствии с ч. 2 ст. 174 КоБС РБ последнее является попечителем детей до достижения ими совершеннолетия. При отсутствии согласия указанных лиц трудовой договор, заключенный с лицом в возрасте от 14 до 16 лет, может быть признан недействительным. На основании частичной аналогии ч. 2 п. 1 ст. 25 ГК РБ при последующем письменном одобрении одного из указанных лиц трудовой договор, заключенный с несовершеннолетним в возрасте от 14 до 16 лет, признается действительным.

Основание недействительности трудового договора, заключенного с лицом в возрасте от 14 до 16 лет без письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей), не применимо, если несовершеннолетний приобрел дееспособность в полном объеме в случае, когда законодательством допускается вступление в брак до достижения 18 лет. При наличии условий, предусмотренных в законе, общий брач-

ный возраст может быть снижен не более чем на три года, т. е. до 15 лет (ст. 18 КоБС РБ).

С требованием о признании трудового договора недействительным вправе обратиться работник, законные представители несовершеннолетнего, а также прокурор, в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 81 ГПК РБ (если это необходимо для защиты прав и охраняемых законом интересов Республики Беларусь, ее административно-территориальных единиц, а также юридических лиц и граждан), и другие лица для защиты интересов несовершеннолетних, а также интересов недееспособных в соответствии с правилами, предусмотренными гл. 11 ГПК РБ.

Принципиальное значение имеет форма получения согласия родителя (лица, его заменяющего) – оно может быть выражено только в письменной форме. Процедура заключения трудового договора с несовершеннолетним, достигшим 16 лет не имеет особенностей.

При приеме на работу несовершеннолетний должен предъявить следующие документы, необходимые для заключения трудового договора (ст. 26 ТК РБ):

– документ, удостоверяющий личность (паспорт, вид на жительство, удостоверение беженца). Чаще всего таким документом является паспорт, обязательное получение которого предусмотрено с 14 лет (п. 19 Положения о документах, удостоверяющих личность, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 3 июня 2008 г. № 294 «О документировании населения Республики Беларусь»);

– документы воинского учета (удостоверение призывника) – если несовершеннолетний является призывником;

– трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу;

- документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;
- направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников;
- индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);
- страховое свидетельство (если несовершеннолетний ранее уже работал);
- медицинскую справку о состоянии здоровья и др.

Если место работы для принимаемого на работу несовершеннолетнего является первым, то после его приема наниматель будет обязан оформить на него трудовую книжку и страховое свидетельство государственного страхования.

Как отмечалось ранее, в случае приема на работу лиц в возрасте от 14 до 16 лет дополнительно необходимо получить письменное согласие одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей). Такое согласие дается в простой письменной форме путем подачи родителем (усыновителем (удочерителем), попечителем) отдельного заявления либо проставлением согласительной надписи на трудовом договоре, заключаемом с несовершеннолетним работником. Кроме того, целесообразно подкрепить согласительную надпись паспортными данными родителя (усыновителя (удочерителя), попечителя). Подтверждающими документами могут быть: документы, удостоверяющие личность (паспорт, вид на жительство, удостоверение беженца); свидетельство о рождении; свидетельство об усыновлении (удочерении); копия записи акта гражданского состояния (о рождении, об усыновлении (удочерении), установлении отцовства (материнства); решение органа опеки и попечительства об установлении попечительства и назначении попечителя либо удостоверение на право представления интересов подопечного.

Если на работу принимается несовершеннолетний в возрасте от 14 до 16 лет (не на период учебных каникул), чтобы убедиться в том, что работа не препятствует получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования, нанимателю целесообразно потребовать от него справку из учреждения образования (либо сделать запрос в учреждение образования) о режиме обучения данного несовершеннолетнего.

Кроме всех перечисленных выше документов наниматель имеет право запрашивать характеристику работника с предыдущих мест работы (ч. 3 ст. 26 ТК РБ). Такая характеристика должна быть предоставлена в пятидневный срок со дня получения соответствующего запроса.

Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра (ч. 1 ст. 275 ТК РБ). Для прохождения предварительного медосмотра наниматель выдает несовершеннолетнему направление, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса. По результатам медосмотра выдается медсправка о состоянии здоровья, подтверждающая годность (негодность) работника к работе. Если в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья определенная работа противопоказана несовершеннолетнему по состоянию здоровья, в приеме на работу ему должно быть отказано (ч. 2 ст. 26 ТК РБ). Такой отказ не будет являться дискриминационным.

Медицинский осмотр может проводиться государственными организациями здравоохранения, имеющими специальное разрешение (лицензию) на осуществление медицинской деятельности, связанной с освидетельствованием на профпригодность. Спортсмены проходят обязательные предварительные медосмот-

ры в учреждениях спортивной медицины по месту прохождения спортивной подготовки.

На всех работников, в том числе несовершеннолетних, будут распространяться квалификационные требования, предусмотренные в Едином квалификационном справочнике должностей служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

При приеме на работу несовершеннолетний может написать заявление. После принятия заявления с несовершеннолетним заключается трудовой договор. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах. Каждая страница трудового договора и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом. Один экземпляр передается работнику, другой – хранится у нанимателя (ч. 1 ст. 18 ТК РБ). В содержании трудового договора должны учитываться особенности правовой регламентации труда несовершеннолетних, предусмотренные актами законодательства о труде Республики Беларусь.

Виды трудового договора, который можно заключить с несовершеннолетним, ТК РБ не оговаривает, а, соответственно с лицом, не достигшим 18 лет, может быть заключен трудовой договор на любой срок при соблюдении всех гарантий, предусмотренных законодательством о труде.

В соответствии с ч. 1 ст. 17 ТК РБ трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок либо определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

1) на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно;

2) на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК РФ сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего);

3) на время выполнения сезонных работ, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона;

4) с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период;

5) с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания;

6) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего;

7) с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы;

8) в иных случаях, установленных ТК РФ или иными законодательными актами.

Кроме того, с несовершеннолетним работником может заключаться такой вид трудового договора, как контракт (гл. 18-1 ТК РФ). Контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет (ч. 1 ст. 261-3 ТК РФ).

Лицо, не достигшее 18 лет, может быть также принято на работу как временный работник (в порядке, установленном гл. 23 ТК РБ) для выполнения работы на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего), – до четырех месяцев.

В соответствии со ст. 19 ТК РБ содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК РБ. Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия:

1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;

2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;

3) трудовую функцию. При этом наименование должности служащего (профессии рабочего) должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативным правовым актам, регламентирующим деятельность работников по отдельным должностям служащих;

4) основные права и обязанности работника и нанимателя;

5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);

6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);

7) оплату труда работника.

Кроме того, в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия об установлении испытательного срока, срока обязательной работы после получения образования, не менее установленного договором, если обучение производи-

лось за счет средств нанимателя, и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Следует отметить, что трудовой договор с несовершеннолетним не может содержать такого факультативного условия, как установление предварительного испытания (п. 1 ч. 5 ст. 28 ТК РФ). Кроме того, несовершеннолетним запрещается работа по совместительству (ч. 2 ст. 348 ТК РФ).

Если работа, которую должен будет выполнять несовершеннолетний (должность служащего, профессия рабочего), требует заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности, т. е. непосредственно связана с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства ценностей, то несовершеннолетнего не рекомендуется принимать на такую работу, поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 405 ТК РФ такой договор может быть заключен только работником, достигшим 18 лет.

Началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами (ст. 25 ТК РФ).

Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее дня, следующего за днем допущения работника к работе. После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись.

Далее несовершеннолетний знакомится под роспись с рабочей (должностной) инструкцией, инструкцией по охране труда,

коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами.

С несовершеннолетним проводится вводный инструктаж по вопросам охраны труда.

Сведения о приеме на работу вносятся в трудовую книжку несовершеннолетнего работника (если она имеется). Если несовершеннолетний принят на работу впервые, то наниматель обязан завести на него трудовую книжку.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника в случаях, когда ее заполнение обязательно. Трудовые книжки заполняются нанимателем (кроме нанимателя – физического лица) на всех работников, работающих свыше пяти дней, в том числе поступающих на работу впервые, если работа у данного нанимателя является для работника основной (чч. 1 и 2 ст. 50 ТК РБ). Именно на основании записей в трудовой книжке работника подтверждается стаж работы. Трудовая книжка является основным документом, подтверждающим периоды работы. Лицу, впервые поступающему на работу, наниматель в присутствии работника не позднее семи календарных дней со дня приема на работу заполняет трудовую книжку.

В случае, если несовершеннолетний является призывником, то необходимо оформить личную карточку воинского учета, а также в месячный срок сообщить сведения об этом в военный комиссариат (обособленное подразделение), а такие сведения о военнообязанном, состоящем или обязанном состоять в запасе органов государственной безопасности, – в управление Комитета государственной безопасности по области (абз. 2 ч. 1 ст. 9 Закона Республики Беларусь от 5 ноября 1992 г. № 1914-ХІІ «О воинской обязанности и воинской службе»). Первоначальный прием на воинский учет граждан мужского пола происходит в год до-

стижения ими 16-летнего возраста (ч. 1 ст. 14 указанного закона). Таким образом, данное требование действует только в отношении работников-несовершеннолетних мужского пола.

## **§ 2. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха (нерабочего времени) работников моложе 18 лет в Республике Беларусь**

В соответствии с чч. 1 и 2 ст. 114 и пп. 1 и 2 ч. 2 ст. 115 ТК РБ для работников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Причем продолжительность рабочего времени дифференцируется по возрастным группам: 14–16 и 16–18 лет.

Для несовершеннолетних в возрасте от 14 до 16 лет продолжительность рабочего времени в неделю не может превышать 23 часа, а в день – 4 часа 36 минут. Для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени не может превышать половины от максимальной продолжительности рабочего времени для данной категории несовершеннолетних, т. е. не более 11,5 часов в неделю и не более 2 часов 18 минут в день.

Для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 36 часов в неделю и семь часов в день. Для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время продолжительность рабочего времени не может превышать половины от максимальной продолжительности рабочего времени для данной категории

несовершеннолетних, т. е. не более 17,5 часов в неделю и не более 3 часов 30 минут в день.

Требования об установлении предельных норм рабочего времени (в виде сокращенной его продолжительности) действуют и в отношении труда спортсменов моложе 18 лет. Как и для всех других категорий работников, в отношении несовершеннолетних действуют положения ч. 1 ст. 116 ТК РБ о том, что рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается на 1 час (ч. 1 ст. 116 ТК РБ). Данное правило действует только в отношении тех государственных праздников и праздничных дней, которые объявлены нерабочими.

Если выходной день по правилам внутреннего трудового распорядка или графику работы (сменности) совпадает с государственным праздником или праздничным днем, выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется (ст. 139 ТК РБ).

Понятие и виды государственных праздников и праздничных дней регламентируются Указом Президента Республики Беларусь от 16 марта 1998 г. № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь».

Государственные праздники – это праздники, установленные в Республике Беларусь в ознаменование событий, имеющих особое историческое либо общественно-политическое значение для Республики Беларусь, оказавших существенное влияние на развитие белорусского государства и общества. К государственным праздникам относятся: День Конституции – 15 марта; День единения народов Беларуси и России – 2 апреля; День Победы – 9 мая; День Государственного герба Республики Беларусь и Государственного флага Республики Беларусь – второе воскресенье мая; День Независимости Республики Беларусь (День Республики) – 3 июля.

Праздничными днями признаются иные дни, посвященные выдающимся событиям, традиционным датам, чествованию работников определенной профессии, отрасли хозяйства или сферы деятельности и т. д., не относящиеся к государственным праздникам.

Если по условиям производства сокращение продолжительности работы накануне государственного праздника или праздничного дня невозможно, несовершеннолетний в любом случае не может быть привлечен к работе, так как данная переработка будет являться сверхурочной (ч. 1 ст. 69, ч. 2 ст. 116, п. 3 ч. 2 ст. 120, ст. 276 ТК РБ).

Работников моложе 18 лет запрещается привлекать к ночным работам (п. 3 ч. 4 ст. 117, ст. 276 ТК РБ); сверхурочным работам (п. 3 ч. 2 ст. 120, ст. 276 ТК РБ); работам в государственные праздники, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими (ч. 1 ст. 147, ст. 276 ТК РБ); работам в праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими (ч. 1 ст. 147, ст. 276 ТК РБ); работам в выходные дни (ст. 276 ТК РБ).

Ночной работой считается работа с 22 до 6 часов. Работники моложе 18 лет не допускаются к работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены (ч. 4 ст. 117 ТК РБ). Таким образом, утренняя смена для несовершеннолетних может начинаться не ранее шести часов, а вечерняя должна заканчиваться не позднее 22 часов.

Сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы (сменности) (ч. 1 ст. 120 ТК РБ). Существуют три основания для привлечения работников к сверхурочным

работам: согласие работника (общее правило), предписание закона (ст. 121 ТК РФ) (согласие работника не требуется) и условие коллективного договора (соглашения) (согласие работника не требуется). Привлечение работников моложе 18 лет к сверхурочным работам не допускается, даже если получено их согласие.

Всем работникам, в том числе несовершеннолетним, предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Количество выходных дней зависит от режима рабочей недели, установленного для работника. При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня еженедельно, при шестидневной – один выходной день.

Единым выходным днем является воскресенье, за исключением организаций, работающих непрерывно (ст. 140 ТК РФ) и постоянно обслуживающих население в субботы и воскресенья (ст. 141 ТК РФ). Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), если иное не определено по соглашению сторон. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Чаще всего вторым выходным днем является суббота.

В отношении возможности установления для несовершеннолетнего неполного рабочего времени действуют общие правила, предусмотренные ТК РФ.

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии. В ст. 118 ТК РФ предусматриваются три вида неполного рабочего времени: неполный рабочий день (уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы у нанимателя); неполная рабочая неделя (сокращается число рабочих дней в неделю); одновременное уменьшение норм

продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделю. Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный или неопределенный срок. Наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время для отдельных категорий работников (ч. 2 ст. 289 ТК РБ), однако несовершеннолетние в данном перечне отсутствуют. Таким образом, наниматель не обязан устанавливать по просьбе несовершеннолетнего работника неполное рабочее время, если данная обязанность прямо не установлена в коллективном договоре, соглашении (ст. 289 ТК РБ).

При этом работа сверх продолжительности неполного рабочего времени несовершеннолетнего, но в пределах нормы продолжительности еженедельной работы (смены), установленной для лиц моложе 18 лет, сверхурочной не является.

Режим рабочего времени, т. е. порядок распределения нанимателем установленных ТК РБ для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов, нанимателем устанавливается в отношении несовершеннолетних по общим правилам.

Законодательством не запрещено устанавливать несовершеннолетнему работнику пятидневную или (и) шестидневную рабочую неделю, разделять его рабочий день на части, а также устанавливать в отношении указанного работника режим гибкого рабочего времени при условии соблюдения нанимателем установленных норм продолжительности рабочего времени и всех ограничений использования труда несовершеннолетних (ст.ст. 123, 124, 127, 128, 129 ТК РБ).

В некоторых организациях, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной нормы продолжительности рабочего време-

ни, наниматель может применить суммированный учет рабочего времени. В такой ситуации еженедельная продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы (чч. 1 и 2 ст. 114, ч. 2 ст. 126 ТК РФ), но при этом нанимателем должны быть соблюдены следующие требования: продолжительность ежедневной работы несовершеннолетнего работника не может превышать установленной сокращенной нормы часов (пп. 1 и 2 ч. 2 ст. 115 ТК РФ); сумма часов рабочего времени несовершеннолетнего по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии со ст.ст. 114–117 ТК РФ (ч. 3 ст. 126 ТК РФ); продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем и не может превышать одного календарного года, при этом учетный период может определяться календарными периодами (месяц, квартал), иными периодами (ч. 5 ст. 126 ТК РФ); суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом при его наличии (ч. 6 ст. 126 ТК РФ).

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю. В частности, в отношении несовершеннолетних работников должна быть соблюдена норма продолжительности рабочего времени, установленная чч. 1 и 2 ст. 114 ТК РФ (ч. 4 ст. 126 ТК РФ).

Несовершеннолетним также не может устанавливаться такой нестандартный режим рабочего времени, как ненормированный рабочий день. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по письменному или устному приказу (распоряжению), постановлению нанимателя

или по своей инициативе с ведома нанимателя или уполномоченного должностного лица нанимателя выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени (ст. 118-1 ТК РБ). Данное требование закреплено в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день».

В отличие от общих положений ТК РБ, регламентирующих труд несовершеннолетних, предусмотрена возможность привлечения спортсменов в возрасте до 18 лет к сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни, в ночное время (ч. 4 ст. 314-9 ТК РБ). Вместе с тем, такое привлечение к работе возможно при соблюдении следующих условий: спортсмены в возрасте от 14 до 16 лет к сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные (ч. 1 ст. 147 ТК РБ) и выходные дни, в ночное время могут привлекаться только с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей) (удочерителей), попечителей), а спортсмены в возрасте от 16 до 18 лет – с их письменного согласия.

ТК РБ не содержит прямого запрета направления несовершеннолетних работников в служебные командировки. Однако при этом наниматель обязан соблюсти всю систему гарантий несовершеннолетних в трудовых отношениях, в том числе гарантию п. 2 ч. 2 ст. 272 ТК РБ, в соответствии с которой выполнение несовершеннолетним работы не должно препятствовать получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

В отношении труда спортсменов в возрасте до 18 лет предусматриваются особенности направления в служебные командировки. Направление спортсменов в возрасте от 14 до 16 лет

в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей, удочерителей, попечителей), а спортсменов в возрасте от 16 до 18 лет – с их письменного согласия.

Время отдыха (нерабочее время) в Республике Беларусь регламентируется гл. 11 и 12 ТК РБ. Основными видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня, междуменные перерывы (ежедневный отдых); выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); государственные праздники и праздничные дни, объявленные нерабочими; отпуски.

Наниматель должен соблюдать общие требования по предоставлению несовершеннолетним работникам перерывов, ежедневного и еженедельного отдыха.

Перерывы в течение рабочего дня бывают двух видов: перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв), дополнительные специальные перерывы. Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более 2 часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем.

Работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогрева, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах). Виды этих работ, продолжительность и порядок предо-

ставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) в соответствии с положениями ст.ст. 136–141 ТК РБ. При пятидневной рабочей неделе предоставляются двух выходных дня каждую календарную неделю. При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), если иное не определено по соглашению сторон. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Выходные дни предоставляются не позднее чем за шесть рабочих дней подряд. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (исчисляется согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного дня (выходных дней) и до момента его начала в первый после выходного дня (выходных дней) рабочий день). При сменной работе, а также суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период.

Как указывалось ранее, запрещается привлекать работников моложе 18 лет к работам в выходные дни, государственные праздники праздничные дни, объявленные нерабочими.

В отношении предоставления отпусков работникам моложе 18 лет белорусское законодательство предусматривает ряд особенностей.

Отпуск – освобождение от работы по трудовому договору на определенные период для отдыха и иных социальных целей

с сохранением прежней работы и среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК РБ (ч. 1 ст. 150 ТК РБ).

Все отпуска подразделяются на трудовые и социальные.

Трудовой отпуск предназначен для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей. Трудовой отпуск предоставляется работнику ежегодно с сохранением прежней работы (той, которая выполнялась до отпуска у того же нанимателя, по той же должности служащего (профессии рабочего) и квалификации на том же рабочем месте) и среднего заработка. Данное право работника не зависит от того, кто является его нанимателем, какой вид трудового договора заключен, формы организации и оплаты труда, если иное не предусмотрено законодательными актами.

В соответствии с законодательством Республики Беларусь работникам предоставляются трудовые отпуска, которые подразделяются на основные и дополнительные.

Продолжительность основного отпуска для всех работников не может быть менее 24 календарных дней. Вместе с тем, для отдельных категорий работников может устанавливаться продолжительность основного трудового отпуска более 24 календарных дней. Перечни таких категорий работников и конкретная продолжительность их отпусков регламентируются постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» (далее – постановление № 100).

В частности, продолжительность основного отпуска работника моложе 18 лет составляет 30 календарных дней (п. 3 Перечня категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней (приложение 2 к постановлению № 100)). При этом, если в течение рабочего года работник достиг совершеннолетия, отпуск за время, прорабо-

танное до исполнения 18 лет, предоставляется из расчета 30 календарных дней, за остальное время рабочего года – из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе (подп. 2.2.1 п. 2 постановления № 100).

ТК РБ предусматривает также ряд гарантий для несовершеннолетних, касающихся порядка предоставления трудовых отпусков:

1) по желанию несовершеннолетнего работника наниматель обязан предоставить ему трудовой отпуск за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы (п. 2 ч. 2 ст. 166 ТК РБ), т. е. авансом;

2) по желанию несовершеннолетнего работника трудовой отпуск предоставляется в летнее время или в любое другое время года, в связи с чем наниматель при составлении графика отпусков обязан запланировать трудовой отпуск работника в указанный им период. Если работник был принят на работу уже после утверждения графика отпусков, то наниматель предоставляет трудовой отпуск несовершеннолетнему работнику в указанное им время (абз. 2 п. 1 ч. 4 ст. 168, ст. 277 ТК РБ);

3) не допускается замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых работникам моложе 18 лет, т. е. данное правило действует вне зависимости от желания несовершеннолетнего работника и (или) нанимателя и изменить его по соглашению сторон нельзя (ч. 3 ст. 161 ТК РБ);

4) несовершеннолетний работник обязан использовать, а наниматель обязан предоставить трудовой отпуск в течение текущего рабочего года, его перенос на следующий рабочий год запрещен (ч. 5 ст. 170 ТК РБ);

5) работников моложе 18 лет не допускается отзывать из отпуска (ч. 5 ст. 174 ТК РБ).

Несовершеннолетним, как и другим работникам, отпуск предоставляется в натуре, за исключением случая увольнения

независимо от его основания. В этих случаях выплачивается денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск.

По письменному заявлению работника неиспользованные основной и дополнительные трудовые отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения несовершеннолетнего работника будет считаться последний день отпуска (ч. 1 ст. 178 ТК РБ).

Как и совершеннолетние работники, лица моложе 18 лет вправе претендовать на некоторые дополнительные трудовые отпуска с учетом особенностей регулирования трудовой деятельности несовершеннолетних. В частности, несовершеннолетним могут предоставляться следующие дополнительные отпуска:

1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст. 157 ТК РБ). При этом в отношении лиц моложе 18 лет дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы присоединяются к их основному отпуску продолжительностью 30 календарных дней (по общему правилу такой отпуск присоединяется к минимальному трудовому отпуску продолжительностью 24 календарных дня). При этом наниматель должен помнить, что по общему правилу установлен запрет на привлечение лиц моложе 18 лет к работе с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах (ч. 1 ст. 274 ТК РБ). Кроме того, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь утвержден список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет (ч. 2 ст. 274 ТК РБ);

2) за продолжительный стаж работы до трех календарных дней, если право на такой отпуск определено коллективным или трудовым договором, нанимателем (ст. 159 ТК РБ);

3) поощрительный отпуск, который может устанавливаться, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, нанимателем. Причем данный вид отпуска может быть предоставлен (ст. 160 ТК РБ): всем работникам; отдельным категориям работников (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений); персонально – трудовым договором.

Если с несовершеннолетним работником заключен контракт, наниматель обязан предоставить ему поощрительный отпуск до пяти календарных дней (абз. 2 п. 3 ч. 1 ст. 261-1 ТК РБ).

Такая разновидность дополнительного трудового отпуска, как отпуск за ненормированный рабочий день, несовершеннолетнему работнику предоставлена быть не может, так как работникам моложе 18 лет устанавливать ненормированный рабочий день запрещается в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день».

Кроме трудовых отпусков несовершеннолетние имеют право на получение отпусков социальных. Никаких особенностей по их предоставлению не предусматривается, следовательно, работники моложе 18 лет могут получить такие отпуска на общих основаниях с учетом возрастных особенностей. Социальные отпуска регламентируются ч. 2 ст. 150, ст.ст. 183–191 ТК РБ. К социальным отпускам, которые могут быть предоставлены несовершеннолетним работникам, согласно ТК РБ, можно отнести:

- по беременности и родам (ст. 184);
  - по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 185);
  - в связи с получением образования (ст.ст. 208, 211, 212).
- Для несовершеннолетних следует вести речь о предоставле-

нии социальных отпусков в связи с получением образования на уровне общего среднего, специального образования на уровне общего среднего в вечерней или заочной форме получения образования, профессионально-технического образования в вечерней или заочной форме получения образования, отпуск для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования для получения среднего специального и высшего образования;

- в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (ч. 2 ст. 326);
- по уважительным причинам личного и семейного характера (отпуск, предусмотренный ст. 190, – кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем, а также предусмотренный ст. 186 отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка);

- кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить отдельным категориям работников по их желанию (ст. 189);

- отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя (ст. 191).

В то же время несовершеннолетние работники не могут получить ряд социальных отпусков, например отпуск, предоставляемый совместителям, так как работа по совместительству работникам моложе 18 лет запрещена (ч. 2 ст. 348 ТК РБ).

В связи со сложной эпидемиологической обстановкой, вызванной COVID-19, Указом Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2020 г. № 512 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» был внесен ряд изменений в Указ от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики». В частности, появился новый вид социального отпуска – отпуск для на-

хождения в режиме самоизоляции. Данный социальный отпуск предоставляется работнику с его согласия для нахождения в режиме самоизоляции в месте, которое определяется нанимателем. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. За период отпуска работнику сохраняется заработная плата в размере, не ниже установленной тарифной ставки (тарифного оклада), оклада, если иное не установлено коллективным договором, соглашением.

Кроме того, изменились общие правила предоставления трудового отпуска. Так, в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, в соответствии с данным указом включается время предусмотренных законодательством отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя, без ограничения их продолжительности (в соответствии с п. 4 ст. 164 ТК РБ время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы включается в рабочий год, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года).

В соответствии с п. 1.8 Указа Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2020 г. № 512 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» нанимателю предоставлено право освобождать работника от работы в связи с его болезненным состоянием на срок до трех календарных дней суммарно в течение срока действия Указа без предоставления работником листка нетрудоспособности. Сохранение среднего заработка за период освобождения от работы может быть предусмотрено коллективным договором, иным локальным правовым актом организации, за исключением бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций. Положения данного указа действуют до особого решения Президента Республики Беларусь.

### **§ 3. Изменение и прекращение трудового договора с несовершеннолетним работником в Республике Беларусь**

В соответствии с ч. 4 ст. 19 ТК РБ трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон.

Наниматель не в праве требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами (ст. 20 ТК РБ).

ТК РБ предусматривает три основания изменения трудового договора: перевод, перемещение, изменение существенных условий труда.

Согласно ч. 1 ст. 30 ТК РБ переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего) (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования должности служащего (профессии рабочего) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя (ст. 32-1 ТК РБ) либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

В отношении несовершеннолетнего работника может быть произведен перевод в установленном порядке согласно ст.ст. 30, 32-1, 33, 34 ТК РБ. По общему правилу требуется письменное согласие работника на перевод, кроме случаев, предусмотренных чч. 1–3 ст. 33, ст. 34 ТК РБ (временные переводы могут осуществляться без согласия работника). В зависимости от сроков переводы могут быть временными и постоянными.

Общие положения временных переводов закрепляются ст. 32-1 ТК РБ. Наниматель имеет право временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю в случаях:

1) письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено ТК РБ;

2) производственной необходимости (ст. 33 ТК РФ);

3) простоя (ст. 34 ТК РФ).

Временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока временного перевода, работы, на которую переводится работник, а также условий оплаты труда. С приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под роспись.

При временном переводе действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Срок временного перевода работника к другому нанимателю не может превышать срока действия трудового договора.

В период работы у другого нанимателя работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда у другого нанимателя, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) другого нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам.

Другой наниматель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе обязательных для соблюдения технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работника в процессе трудовой деятельности. Иные обязанности другого нанимателя по обеспечению условий труда работника определяются договором между нанимателями.

При временном переводе работника к другому нанимателю оплата труда, предоставление трудового отпуска, привлечение

к дисциплинарной, материальной ответственности, регулирование иных вопросов, требующих принятия решений со стороны нанимателя, осуществляются нанимателем, с которым работник заключил трудовой договор, если иное не предусмотрено ТК РБ.

В случае производственной необходимости в соответствии со ст. 33 ТК РБ наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего), а также на работу к другому нанимателю.

Производственной необходимостью признается необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника такой перевод не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника.

Законодательством прямо не предусмотрено, необходимо ли согласие родителей на перевод несовершеннолетнего работника на работу в другую местность либо при поручении работы

у другого нанимателя в случае, если сам несовершеннолетний согласен на такой перевод (ч. 1 ст. 30 ТК РБ).

Для перевода по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего) (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования должности служащего (профессии рабочего) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре письменное согласие одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) работника в возрасте от 14 до 16 лет необходимо в силу требований ч. 6 ст. 30 ТК РБ, поскольку при переводе на другую работу у того же нанимателя с соблюдением установленных требований с работником заключается новый трудовой договор, а согласно ч. 2 ст. 21 и ст. 272 ТК РБ заключение трудового договора с работниками от 14 до 16 лет возможно лишь при наличии письменного согласия одного из родителей (усыновителей/удочерителей, попечителей).

Статья 34 ТК РБ, определяющая порядок временного перевода в случае простоя, закрепляет, что простоем признается временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и др.). При этом общая продолжительность простоев не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года.

Временный перевод в случае простоя должен производиться с учетом квалификации, должности служащего (профессии рабочего) работника на все время простоя у того же нанимателя или на срок до 1 месяца к другому нанимателю, но в той же местности.

При этом во всех случаях, независимо от оснований перевода, наниматель не может перевести работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 5 ст. 30 ТК РБ). Данная норма имеет императивный характер, т. е. такой перевод будет невозможен даже в том случае, если работник дает на него согласие.

Перевод работника не допускается, в том числе с согласия работника, если это противопоказано ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением или требованием законодательства (в том числе запрет применения труда несовершеннолетних в соответствии со ст. 274 ТК РБ (п. 16 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

Если перевод несовершеннолетнего работника был осуществлен с нарушением требований закона и работник отказывается приступить к работе, это не может признаваться прогулом.

Временные переводы не требуют перезаключения трудового договора, поскольку при истечении их срока работник автоматически возвращается к выполнению своих прежних трудовых обязанностей. При временном переводе трудовой договор не прекращается и не заключается новый (оформляются временные переводы приказом (распоряжением) нанимателя, записи в трудовую книжку и изменения в текст трудового договора не вносятся.

В целях минимизации влияния на экономику Республики Беларусь мировой эпидемиологической ситуации был принят Указ Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики», в котором в п. 14 предусматривается, что наниматель вправе производить временный перевод, в том числе в другое структурное подразделение, к другому нанимателю в связи с производственной необходимостью, вызванной неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, а также для замещения отсутствующего работника без согласия работника на срок до трех месяцев. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

Кроме того, в соответствии с п. 1.8 Указа Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2020 г. № 512 «Об изменении

Указа Президента Республики Беларусь» был внесен ряд изменений в Указ от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики», в частности нанимателю предоставлено право объявлять простой, вызванный неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, без ограничения общей продолжительности в течение календарного года. При этом нахождение работника в простое, общая продолжительность которого превышает суммарно шесть месяцев в течение календарного года, является уважительной причиной для досрочного расторжения по требованию работника срочного трудового договора (контракта) в период простоя.

Данное правило будет действовать до особого решения Президента Республики Беларусь.

Перемещение несовершеннолетнего работника осуществляется по общим основаниям, предусмотренным ст. 31 ТК РБ. Перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах квалификации, должности служащего (профессии рабочего) с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором. Рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности. При перемещении не требуется согласия работника. Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами. Не допускается перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, в том числе обусловленные необходимостью защиты несовершеннолетнего в трудовых отношениях.

Третьим основанием изменения трудового договора в Республике Беларусь является изменение существенных условий

труда (ст. 32 ТК РБ). Изменение существенных условий труда возможно только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, при условии, что работник продолжает работу по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), которые были определены в его трудовом договоре.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК РБ. Изменение последовательности чередования работников по сменам не является изменением существенных условий труда.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за 1 месяц.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РБ (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда).

ТК РБ не предусматривает никаких особенностей относительно изменения существенных условий труда несовершеннолетнего работника.

В настоящее время в соответствии с п. 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики» в связи со сложной эпидемиологической ситуацией наниматели вправе изменять существенные условия труда работника, за исключением уменьшения размера оплаты труда, в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя.

Срок письменного предупреждения работника об изменении существенных условий труда сокращен до 1 дня. Данная правовая норма будет действовать до особого решения Президента Республики Беларусь.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетним работником производится с соблюдением общего порядка и с учетом гарантий, установленных законодательством для данной категории работников.

Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены ч. 2 ст. 35 ТК РБ:

- 1) соглашение сторон (ст. 37);
- 2) истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по желанию (ст. 40), по требованию работника (ст. 41) или по инициативе нанимателя (ст. 42);
- 4) перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность служащего;
- 5) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем, отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации;
- 6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 44);
- 7) расторжение трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29).

Расторжение трудового договора, как правило, проходит следующие этапы:

1. Составление документа, содержащего инициативу расторжения трудового договора (заявление работника, уведомление (предложение) нанимателя и др.).

2. Составление ответа на предыдущий документ (ответ возможен в виде записи на предыдущем документе).

3. Получение согласия или предварительное уведомление нанимателем компетентных органов в необходимых случаях.

4. Составление распорядительного документа, выражающего волю нанимателя о расторжении трудового договора (приказ, распоряжение).

5. Ознакомление работника с распорядительным документом.

6. Внесение в трудовую книжку работника записи о расторжении трудового договора в соответствии с распорядительным документом.

7. Внесение в личную карточку работника записи о расторжении трудового договора, соответствующей записи в трудовой книжке работника, если в организации ведутся личные карточки на работников.

8. Произведение нанимателем не позднее дня увольнения всех причитающихся работнику на день увольнения выплат (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период) (ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

9. Выдача нанимателем в день увольнения (в последний день работы) надлежащим образом оформленной трудовой книжки (ч. 6 ст. 50 ТК РФ), за получение которой работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, собственноручно указав дату ее получения (ч. 6 п. 79 поста-

новления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40 «О трудовых книжках»).

Следует обратить внимание, что в случае задержки выдачи трудовой книжки или задержки осуществления полного расчета по вине нанимателя для него это может повлечь последствия, предусмотренные ст.ст. 78 и 79 ТК РБ. Работник при задержке расчета имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день просрочки, а при задержке выдачи трудовой книжки работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула с изменением даты увольнения на день выдачи трудовой книжки.

10. Последующее уведомление уполномоченных органов о расторжении трудового договора.

Расторжение трудового договора по отдельным основаниям может происходить в ином порядке, включать другие этапы либо не включать некоторые из вышеназванных этапов.

При увольнении работника все записи о наградах и поощрениях за успехи в работе, внесенные в трудовую книжку за время трудовой деятельности в организации, заверяются подписью нанимателя (лица, уполномоченного на внесение записей в трудовые книжки).

В отношении прекращения трудового договора с работниками моложе 18 лет действует ряд дополнительных гарантий. В большей мере это касается оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.

В частности, расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК РБ) возможно:

**1. Только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних в следующих случаях (ст. 282 ТК РБ):**

1.1. Ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК РФ).

1.2. Прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу (п. 2 ст. 42 ТК РФ).

1.3. несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 3 ст. 42 ТК РФ).

1.4. несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п. 4 ст. 42 ТК РФ).

1.5. неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы, должность служащего (профессия рабочего) сохраняются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (п. 5 ст. 42 ТК РФ).

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пп. 1 и 2 ст. 42 ТК РБ, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков. При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в п. 5 ч. 2 ст. 35, пп. 3 и 4 ст. 42 ТК РБ, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее вухнедельного среднего заработка. При этом в случае прекращения трудового договора по основанию, указанному в п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РБ (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

В тех случаях, когда трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя без согласования с районной комиссией по делам несовершеннолетних, увольнение работника является незаконным, что может повлечь восстановление несовершеннолетнего работника на работе с оплатой вынужденного прогула (ч. 1 ст. 243, ст. 244 ТК РБ).

Если суд считает невозможным или нецелесообразным восстановление несовершеннолетнего работника по причинам, не связанным с совершением им виновных действий, он имеет право предложить и с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка (ч. 2 ст. 243 ТК РБ).

## **2. Только после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних в следующих случаях (ст. 282 ТК РБ):**

2.1. Неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание (п. 6 ст. 42 ТК РБ).

2.2. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе (п. 7 ст. 42 ТК РБ):

2.2.1. Прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (абз. 2 п. 7 ст. 42 ТК РБ).

2.2.2. Появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы (абз. 3 п. 7 ст. 42 ТК РБ).

2.2.3. Совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (абз. 4 п. 7 ст. 42 ТК РБ).

2.2.4. Нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь (абз. 5 п. 7 ст. 42 ТК РБ).

2.2.5. Нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников (абз. 6 п. 7 ст. 42 ТК РБ).

2.3. Причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда (п. 8 ст. 42 ТК РБ).

2.4. Неоднократного (двух и более раз в течение шести месяцев) нарушения установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерного отказа в рассмотрении относящихся к компе-

тенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц (п. 9 ст. 42 ТК РБ).

2.5. Незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц (п. 10 ст. 42 ТК РБ).

2.6. Неоднократного (двух и более раз в течение шести месяцев) представления в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений (п. 11 ст. 42 ТК РБ).

Решение комиссии по делам несовершеннолетних принимается простым большинством голосов присутствующих в зале на заседании членов комиссии. Решение должно быть изложено в письменной форме и мотивировано. Члены комиссии не вправе воздерживаться от голосования при принятии решений. Член комиссии, не согласный с ее решением, вправе изложить в письменном виде свое мнение, которое приобщается к данному решению. В случае равенства голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председатель комиссии. Решение комиссии оформляется постановлением (пп. 35 и 36 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2003 г. № 1599 «Об утверждении положения о порядке образования и деятельности комиссии по делам несовершеннолетних»).

Кроме того, расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абз. 5 п. 7 ст. 42 ТК РБ (совершение работником однократного нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь), производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза. Причем в данном случае такое увольнение носит чисто формальный характер, не влечет никаких правовых последствий с точки зрения оценки законности увольнения. Необходимо уведомить профсо-

юз, членом которого является данный работник. Если работник является одновременно членом нескольких профсоюзов, действующих в организации, то необходимо уведомление каждого из них).

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пп. 1 (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 3 и 4 ст. 42 ТК РБ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ч. 1 ст. 43 ТК РБ).

Не допускается увольнение работника по основаниям, указанным в ст. 42 ТК РБ, в период временной нетрудоспособности, за исключением увольнения в соответствии с п. 5 ст. 42 ТК РБ, и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, и случаев, предусмотренных п. 2 ст. 42 ТК РБ (ч. 2 ст. 43 ТК РБ).

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается следующим категориям работников: 1) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; 2) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий; 3) инвалидам; 4) другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, со-

глашением. Инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации (ст. 45 ТК РБ).

В соответствии с положениями ст. 200 ТК РБ дисциплинарное взыскание (в том числе в виде увольнения) применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен. При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, – позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

В отношении несовершеннолетнего работника могут действовать и некоторые другие гарантии в случае, если он является членом комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий (ст. 240 ТК РБ), если трудовой договор заключен с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возраст-

те до трех лет; с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от 3 до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 268 ТК РФ), а также если работник является инвалидом, проходящим медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них, за исключением случаев увольнения инвалидов по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения (ч. 3 ст. 283 ТК РФ).

Если трудовой договор был расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением: условий коллективного договора, соглашения в соответствии (ч. 2 ст. 46 ТК РФ); порядка и условий увольнения (чч. 1 и 2 ст. 43, ст.ст. 45, 200 ТК РФ) или дополнительных гарантий об увольнении, установленных ТК РФ (ст. 240, ч. 3 ст. 268, ч. 3 ст. 283), увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Предварительное, не менее чем за две недели, уведомление районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних требуется и в случае прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в случаях:

- 1) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44 ТК РФ);
- 2) нарушения установленных правил приема на работу (п. 3 ст. 44 ТК РФ).

В случае прекращения трудового договора с работником по основанию восстановления на работе работника, ранее выполнявшего данную работу, наниматель обязан выплатить увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Нарушение правил приема на работу несовершеннолетнего может иметь место в том случае, например, когда работник в воз-

расте от 14 до 16 лет был принят для выполнения работы, которая не входит в список легких работ, разрешенных для данной категории работников (ч. 2 ст. 272 ТК РБ); несовершеннолетний работник был принят на работу по совместительству (ч. 2 ст. 348 ТК РБ) и т. д. Выходное пособие по данному основанию прекращения трудового договора не выплачивается.

Уведомление профсоюза означает, что наниматель должен принять решение с учетом мнения комиссии по делам несовершеннолетних, хотя оно не является для него обязательным.

При несоблюдении установленного законодательством срока уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних, если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления или предупреждения.

За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, в пользу работника взыскивается средний заработок по правилам, установленным ст. 244 ТК РБ.

Что касается прекращения трудового договора в связи с переходом на выборную должность служащего (п. 4 ст. 44 ТК РБ), то следует отметить, что к таким должностям относятся, например, депутаты Палаты представителей и члены Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутаты местных Советов депутатов, выполняющие свои функции на профессиональной основе (ст. 1 Избирательного кодекса Республики Беларусь), и т. д. Однако депутатом Палаты представителей может быть гражданин Республики Беларусь, достигший 21 года; членом Совета Республики – гражданин Республики Беларусь, достигший 30 лет (ст. 92 Конституции Республики Беларусь); депутатом местного Совета – гражданин Республики Беларусь, до-

стигший 18 лет (ч. 2 ст. 1 Закона Республики Беларусь от 4 ноября 1998 г. № 196-З «О статусе депутата Палаты представителей, члена Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь»). Следовательно, на данные должности служащих несовершеннолетний претендовать не может, соответственно не может быть и уволен по п. 4 ч. 2 ст. 35 ТК РБ в связи с переходом на указанные выборные должности служащих.

В то же время порядок избрания на выборные должности служащих в общественных объединениях (профессиональные союзы и др.) устанавливается их уставом (ст. 9 Закона Республики Беларусь от 4 октября 1994 г. № 3254-ХІІ «Об общественных объединениях»). Таким образом, если законодательство либо учредительные документы объединения (союза, организации) допускают избрание на выборную должность служащего несовершеннолетнего гражданина, то соответственно допустимо его увольнение по п. 4 ч. 2 ст. 35 ТК РБ в связи с переходом на выборную должность служащего.

Наиболее распространенным основанием расторжения трудового договора, в том числе с работником моложе 18 лет, является соглашение сторон, ведь именно это основание в большей степени, нежели другие основания, учитывает интерес и свободное волеизъявление обеих сторон трудового договора (ст. 37 ТК РБ). По данному основанию может быть прекращен как трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор. По соглашению сторон трудовой договор может быть прекращен в любое время. Нахождение работника в отпуске или временная нетрудоспособность работника не являются в данном случае препятствием (ст. 37 ТК РБ). Дата прекращения трудового договора определяется на основании соглашения сторон. В данном случае не требуется предварительного уведомления о прекращении трудового договора ни работником, как в слу-

чае с увольнением по желанию работника (ч. 1 ст. 40 ТК РФ), ни нанимателем, как в случае расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации (ч. 3 ст. 43 ТК РФ). Трудовой договор может быть прекращен в любой рабочий день с момента достижения согласия между работником и нанимателем, однако нанимателем в любом случае должны быть соблюдены требования по окончательному расчету с работником (ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и выдаче трудовой книжки (ч. 6 ст. 50 ТК РФ).

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия в порядке, установленном ст. 38 ТК РФ. Если по истечении срока действия срочного трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 39 ТК РФ).

По общему правилу расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника возможно при условии предупреждения об этом нанимателя письменно за 1 месяц (ст. 40 ТК РФ). На несовершеннолетних работников данное правило также распространяется. В то же время с согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения (ч. 2 ст. 40 ТК РФ).

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, поступления на военную службу по контракту и иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. Факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора устанавли-

вается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом либо может быть установлен нанимателем самостоятельно (ст. 41 ТК РФ).

Прекращение трудового договора с работником моложе 18 лет (мужского пола) в связи с призывом его на военную службу, направлением работника на альтернативную службу производится без предварительного уведомления комиссии по делам несовершеннолетних (ч. 1 ст. 44 ТК РФ).

В отношении работников, не достигших 18 лет, не может применяться основание, предусмотренное п. 7 ч. 2 ст. 35 ТК РФ, поскольку трудовой договор с предварительным испытанием с несовершеннолетним заключаться не может, а следовательно, и упрощенный порядок прекращения трудовых отношений с работниками, заключившими такой вид трудового договора, к работникам моложе 18 лет применяться не может.

В ст. 47 ТК РФ предусматривается ряд дополнительных оснований прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях, например однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (ее обособленного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытие руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения (п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК РФ); смена собственника имущества организации, сдача имущественного комплекса организации в аренду или передача в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 1-1 ч. 1 ст. 47 ТК РФ); нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка

и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий (п. 1-2 ч. 1 ст. 47 ТК РБ); совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя (п. 2 ч. 1 ст. 47 ТК РБ); совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 ч. 1 ст. 47 ТК РБ) и др.

В соответствии с п. 1.8 Указа Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2020 г. № 512 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» был внесен ряд изменений в Указ от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики», в частности появилось новое основание для досрочного расторжения по требованию работника срочного трудового договора (контракта) в период простоя, общая продолжительность которого превышает суммарно шесть месяцев в течение календарного года. Данное положение действует до особого решения Президента Республики Беларусь.

Таким образом, увольнение несовершеннолетнего работника осуществляется с учетом ряда дополнительных гарантий, предусмотренных ТК РБ.

## **Глава 4. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ РАБОТНИКАМИ**

### **§ 1. Прием на работу лиц, не достигших возраста 18 лет**

В ч. 2 ст. 19 Конституции Российской Федерации гарантируется равенство прав и свобод человека и гражданина. Это конституционное положение находит свое развитие в нормах трудового права и воплощается в принципе равенства прав и возможностей работников (ст. 2 ТК РФ).

Устанавливая равенство прав работников и единые нормы регулирования трудовых отношений, Трудовой кодекс Российской Федерации учитывает специфику различных субъектов трудового права и различные условия, в которых протекает труд. Эти различия являются объективной основой для дифференциации трудового законодательства. Дифференциация правового регулирования труда имеет определенные основания, которые принято делить на основания, связанные с субъектными особенностями работника, и основания, связанные с объективными условиями труда<sup>1</sup>.

В соответствии с ч. 1 ст. 6 ТК РФ установление таких особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников, в том числе несовершеннолетних, осуществляется на федеральном уровне и детально закреплено в разд. XII ТК РФ.

В соответствии со ст. 251 ТК РФ особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение об-

---

<sup>1</sup> Трудовое право : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М. : Высшее образование, 2005. С. 291.

щих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Следует отметить, что такие нормы содержатся не только в разд. XII ТК РФ, но и в разделах, посвященных трудовому договору, рабочему времени, времени отдыха и других.

Основания и порядок установления особенностей регулирования труда работников закреплены в ст. 252 ТК РФ. Согласно данной статье такими основаниями являются:

- характер и условия труда;
- психофизиологические особенности организма определенных категорий работников;
- природно-климатические условия;
- наличие семейных обязанностей;
- другие основания.

В основе дифференциации правового регулирования труда работников, не достигших возраста 18 лет, лежит, прежде всего, медицинский критерий. Устанавливая особенности регулирования труда несовершеннолетних работников, законодатель принимает во внимание еще не завершившийся процесс физического развития организма подростков, а также нравственного становления указанных лиц, начинающих трудовую деятельность.

С целью охраны труда несовершеннолетних лиц при их приеме на работу законодатель в ст. 266 ТК РФ установил обязательное предварительное прохождение ими медицинского осмотра. Причем трудовой договор с несовершеннолетним может быть заключен только при отсутствии медицинских противопоказаний для выполнения определенного вида работ, на которые принимается работник. В дальнейшем указанные работники до достижения возраста 18 лет подлежат ежегодному обязательному осмотру. Такие медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Решая вопрос о приеме на работу лиц, не достигших возраста 18 лет, работодатель должен учитывать установленные федеральным законом ограничения и запреты по использованию труда несовершеннолетних работников.

Одной из таких мер, направленной на охрану труда и нравственное развитие подростков, является установленный в ст. 265 ТК РФ 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 иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Указанная статья ТК РФ также запрещает переноску и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

В настоящее время действует перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, который утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Законодательством также устанавливаются ограничения нормы тяжести при перемещении подростками вручную в процессе выполнения ими трудовых функций. Такие ограничения с учетом конкретного возраста несовершеннолетних работников установлены в приложении к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых на-

грузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Таблица 1

**Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц  
моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей  
вручную**

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза, кг							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза, постоянно в течение смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение вручную груза в течение не более 1/3 смены: – постоянно (более 2 раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
– при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемая в течение смены: – подъем с рабочей поверхности	400	500	1000	1500	180	200	400	500
– подъем с пола	200	250	400	700	90	100	200	250

Примечания:

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 – 20 кг, 17 лет – 24 кг;

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

*Возраст, с которого допускается заключение  
трудового договора с несовершеннолетними*

Как следует из содержания ст. 272 ТК РФ, особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, а также могут дополняться и уточняться коллективным договором или соглашением. Поскольку одним из главных критериев при приеме на работу несовершеннолетних работников является их возраст, необходимо уяснить при достижении какого конкретного возраста и при наличии каких условий они могут быть приняты на работу. Для этого необходимо провести анализ содержания ст. 63 ТК РФ.

В ч. 1 данной статьи устанавливается общий возраст, по достижении которого все граждане могут самостоятельно вступать в трудовые отношения с работодателями. Таким образом, по общему правилу, установленному ст. 63 ТК РФ, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Исключение из этого общего правила установлены Федеральным законом от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Согласно ст. 13 указанного закона иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность на территории Российской Федерации в случае, если он достиг возраста 18 лет и имеет разрешение на работу. Из этого общего правила данный закон делает исключения для отдельных категорий граждан.

Устанавливая общее правило заключения трудового договора, ст. 63 ТК РФ предусматривает целый ряд исключений, связанных с определенными условиями, при наличии которых указанный общий возраст заключения трудового договора подлежит снижению.

*Исключение первое.* Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения

легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью (ч. 2 ст. 63 ТК РФ). Снижение возраста, позволяющего заключать трудовой договор, законодатель связывает с одновременным наличием трех обязательных условий:

- 1) лицо должно получить общее образование или продолжать обучение с целью получения такого образования;
- 2) к моменту заключения трудового договора лицу должно исполниться полных 15 лет;
- 3) заключение трудового договора с 15-летними лицами возможно лишь для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

Понятие «легкого труда» применительно к данной статье ТК РФ не раскрывается, поэтому следует руководствоваться запретами и ограничениями на использование труда несовершеннолетних работников, установленных трудовым законодательством.

*Исключение второе.* С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста *14 лет*, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). В данном случае возможность заключения трудового договора связана с одновременным наличием следующих обязательных условий:

- 1) на момент заключения трудового договора, лицу должно исполниться 14 лет;
- 2) лицо должно проходить обучение с целью получения общего образования;
- 3) заключение трудового договора с 14-летними лицами возможно лишь для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;

4) работа должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы;

5) для заключения трудового договора необходимо согласие хотя бы одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.

*Исключение третье.* В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста *14 лет*, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). Следует отметить, что для занятия указанными видами деятельности ТК РФ не содержит указание на минимальный возраст возможных работников, но ограничивает сферу их деятельности рамками концертных, театральных и других зрелищных организаций. В каждом конкретном случае минимальный возраст участников определяется органами опеки и попечительства исходя из вида предстоящей трудовой деятельности, времени ее выполнения и продолжительности, интенсивности, физического состояния подростков и других факторов.

Заключение трудового договора в указанном случае возможно только при совокупности следующих обязательных условий:

1) заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, допускается лишь в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках;

2) трудовая деятельность этих лиц должна быть связана с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений искусства;

3) трудовая деятельность указанных лиц не должна причинять ущерба их здоровью и нравственному развитию;

4) заключение трудового договора допускается с согласия хотя бы одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства;

5) трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном);

6) в разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Необходимо подчеркнуть, что в соответствии со ст. 69 ТК РФ во всех случаях заключения трудового договора с лицами, не достигшими 18 лет, они подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.

#### *Гарантии заключения трудового договора*

С целью обеспечения реализации гражданами конституционного права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию трудовым законодательством предусмотрены определенные гарантии при заключении трудового договора. Так, в соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Необоснованным отказом применительно к данной статье считается отказ в приеме на работу по причинам, не предусмотренным законом и не связанными с профессиональными или деловыми качествами работника.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при

заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Как видно из содержания данной статьи, помимо других обстоятельств, связанных с приемом на работу, одной из важнейших гарантий для несовершеннолетних при заключении трудового договора является запрет на ограничение их прав в зависимости от возраста.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Указанные общие гарантии в полной мере относятся и к несовершеннолетним работникам. Следует подчеркнуть, что несовершеннолетние лица в трудовых правоотношениях приравни-

ваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются дополнительными гарантиями, установленными ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями.

*Документы, предъявляемые при заключении  
трудового договора*

Заключению трудового договора предшествует предъявление лицом, поступающим на работу, необходимых документов. В ст. 65 ТК РФ установлен общий перечень документов, которые лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Россий-

ской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Необходимость предъявления дополнительных документов помимо указанных в ст. 65 ТК РФ обусловлена особым правовым статусом несовершеннолетнего и вытекает из содержания других статей ТК РФ.

При приеме на работу несовершеннолетний дополнительно предъявляет работодателю следующие документы:

- 1) личное заявление о приеме на конкретную должность;
- 2) лица, не достигшие 14 лет, вместо паспорта предъявляют свидетельство о рождении;
- 3) справку из образовательного учреждения с указанием класса, формы и режима обучения несовершеннолетнего;
- 4) письменное согласие одного из родителей (опекуна, попечителя), причем такое согласие желательно написать и заверить подписью в присутствии работодателя;
- 5) согласие органа опеки и попечительства.

При наличии всех необходимых документов работодатель в соответствии со ст. 266 ТК РФ выдает несовершеннолетнему лицу направление для прохождения предварительного обязательного медицинского осмотра, который осуществляется за счет средств работодателя. Следует подчеркнуть, что и в дальнейшем несовершеннолетние до достижения ими возраста 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Трудовой договор с несовершеннолетним может быть заключен только при отсутствии медицинских противопоказаний к выполнению работы, на которую он принимается.

В соответствии с ч. 3 ст. 68 ТК РФ в процессе переговоров о приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить будущего работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также с коллективным договором.

В случае приема на работу лица, не достигшего возраста 18 лет, работодателю целесообразно дополнительно ознакомить его с характером предстоящей работы, условиями труда, разъяснить его права и обязанности. Если на работу принимается лицо, не достигшее 14 лет, то работодателю не только необходимо разъяснить все вышеуказанные вопросы, но и сделать это доходчивым для понимания подростком языком и в присутствии его родителя (опекуна). От имени лица, не достигшего 14 лет, факт ознакомления с указанными документами удостоверяется подписью родителя (опекуна).

В ст. 67 ТК РФ устанавливаются форма трудового договора и общий порядок его заключения. В соответствии с установленным порядком трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора

передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Этот общий порядок заключения трудового договора распространяется и на несовершеннолетних лиц с той лишь разницей, что в случае заключения договора с лицами, не достигшим возраста 14 лет, трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном).

Законодательство не устанавливает единой по содержанию формы трудового договора, однако ст. 57 ТК РФ содержит перечень сведений и обязательных условий, которые должны содержаться в любом трудовом договоре. В качестве основы может быть использована примерная форма трудового договора, утвержденная постановлением Минтруда России от 14 июля 1993 г. № 135. Этим же постановлением утверждены Рекомендации по заключению трудового договора в письменной форме.

Под содержанием трудового договора традиционно понималась совокупность его условий, которые определяли права и обязанности сторон. В ст. 57 ТК РФ определен универсальный перечень сведений и условий, составляющих содержание трудового договора. Анализ указанной статьи позволяет разделить содержание трудового договора на три группы:

- 1) необходимые сведения (ч. 1);
- 2) обязательные условия (ч. 2);
- 3) дополнительные условия (ч. 4).

Очевидно, что сведения о сторонах договора не являются его условиями, поскольку представляют собой юридические факты, не требующие согласования сторон, но в то же время являются обязательными для включения в договор. К таким сведениям относятся:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Как уже отмечалось, наряду со сведениями, которые должны содержаться в любом трудовом договоре, ст. 57 ТК РФ устанавливает перечень обязательных и дополнительных условий трудового договора. Эти условия определяют объем прав и обязанностей каждой из сторон трудового договора и устанавливаются законами, иными нормативными актами о труде либо определяются самими сторонами. Условия трудового договора, определяемые соглашением сторон, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор, то в соответствии с ч. 2 ст. 9 ТК РФ они не подлежат применению.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

– трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

– дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

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

– режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя). Применительно к труду несовершеннолетних работников условия о режиме рабочего времени и времени их отдыха в обязательном порядке должны прописываться в трудовом договоре;

– гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте. Исходя из требований особой охраны труда несовершеннолетних работников ТК РФ устанавливает запрет их приема на работу связанную с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

– условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

– условия труда на рабочем месте. Важной гарантией охраны труда несовершеннолетних работников является не только запрет их приема на работу, связанную с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, но и отсутствие иных вредных производственных факторов на их рабочих местах;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В ч. 3 ст. 57 ТК РФ содержится важное правило: если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо вышеперечисленные сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. В этом случае трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В соответствии с ч. 4 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании, в ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается, что при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Однако учитывая, что большинство несовершеннолетних лиц, начиная свою трудовую деятельность, не имеют профессии, специальности, а также достаточных навыков и опыта работы, законодатель

в ч. 4 той же статьи делает для них исключение, согласно которому для лиц, не достигших возраста 18 лет, испытание при приеме на работу не устанавливается;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя. Такая обязанность у работника возникает в том случае, если с ним дополнительно к трудовому договору был заключен ученический договор и обучение производилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Основные права и обязанности работника и работодателя соответственно закреплены в ст.ст. 21 и 22 ТК РФ. Однако в качестве общих правил для всех работников и работодателей они не учитывают личностных качеств конкретного работника и специфики, в которой протекает трудовая деятельность. Поэтому работодателю в данном случае целесообразно с учетом возраста несовершеннолетнего работника и поручаемой ему работы зафиксировать в трудовом договоре необходимые уточнения в отношении прав и обязанностей несовершеннолетнего, а также возможных последствий неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей. Такие же уточнения необходимо зафиксировать и в отношении работодателя;

– о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

## **§ 2. Понятие и основания изменения трудового договора**

В течение срока действия трудового договора его стороны (и работник, и работодатель) в соответствии со ст. 57 ТК РФ вправе инициировать изменение условий договора, что может оформляться как заключением нового трудового договора, так и дополнительным соглашением к ранее заключенному договору. В обоих случаях изменение условий договора возможно только по соглашению сторон и должно быть оформлено в письменной форме.

Трудовой договор может изменяться по разным причинам. Они могут зависеть от личных и профессиональных качеств работника, от обстоятельств, которые возникли помимо воли сторон трудового правоотношения и других причин. В качестве изменения условий трудового договора рассмотрим перевод на другую работу.

В соответствии со ст. 72.1 ТК РФ перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных чч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

В трудовом праве различают переводы постоянные и временные.

Среди постоянных переводов можно выделить:

– перевод на другую работу в той же организации;

- перевод к другому работодателю;
- перевод в другую местность вместе с организацией.

Во всех перечисленных случаях перевод на другую постоянную работу возможен только с письменного согласия работника или по просьбе работника. Свое согласие (просьбу) работник должен выразить в письменной форме с указанием должности, на которую осуществляется перевод.

Следует отличать переводы на другую работу от перемещения работника на другое рабочее место у того же работодателя.

Не является переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

Среди временных переводов на другую работу различают следующие виды:

- перевод по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме;
- перевод без согласия работника;
- перевод с согласия работника.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до 1 года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику

не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ).

Перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ.

Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

ТК РФ предусмотрел всего лишь одно основание, требующего согласия работника – перевод на работу более низкой квалификации.

Особое место среди переводов занимает перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Такие переводы могут носить временный характер (до четырех месяцев) длительный (свыше четырех месяцев) и постоянный характер. Основанием такого перевода является имеющееся у работника противопоказание к выполняемой работе, подтвержденные медицинским заключением.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ч. 1 ст. 73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

### **§ 3. Перевод на другую работу**

Трудовой кодекс Российской Федерации, к сожалению, не регулирует возможность и порядок перевода на другую работу несовершеннолетних работников. Вместе с тем, возможны ситуации, когда перед работодателем возникнет вопрос о переводе несовершеннолетнего на другую работу. В этом случае помимо

соблюдения установленного общего порядка перевода работников работодателю необходимо дополнительно получить:

– при достижении работником возраста 15 лет – письменное заявление работника о переводе на другую работу, аттестат о получении общего образования, а при продолжении обучения – справку образовательного учреждения, в котором работник получает такое образование;

– при достижении работником возраста 14 лет – письменное заявление работника о переводе на другую работу, письменное согласие одного из родителей (попечителя), свидетельство о рождении работника (для удостоверения факта родственных отношений с родителем), согласие органа опеки и попечительства, справку образовательного учреждения с указанием режима обучения для освоения образовательной программы;

– для работника, не достигшего возраста 14 лет, – письменное заявление о переводе на другую работу (в случае если работник может письменно изложить свою просьбу), письменное согласие одного из родителей (попечителя), свидетельство о рождении работника (для удостоверения факта родственных отношений с родителем), согласие органа опеки и попечительства с указанием максимально допустимой продолжительности ежедневной творческой деятельности и другие условия, в которых может выполняться работа.

Во всех перечисленных случаях работодатель обязан выдать работнику направление для прохождения медицинского осмотра с указанием должности, в которой ему предстоит работать.

При отсутствии хотя бы одного вышеуказанного документа перевод несовершеннолетнего на другую работу может расцениваться как незаконный.

Что касается общего порядка перевода работника, рассмотренного в предыдущем параграфе, то можно сделать вывод,

что этот общий порядок вряд ли может быть применим к несовершеннолетним работникам, за исключением обязательности их перевода в соответствии с медицинским заключением.

Законодатель, предоставляя работодателю право переводить работников на другую работу, ограничивает это право, прежде всего, условиями с которыми связан такой перевод и устанавливает предельные сроки такого перевода. В случаях, связанных с медицинскими противопоказаниями к такой работе, обязывает работодателя перевести работника на другую работу.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы и должности (ч. 2 ст. 73 ТК РФ).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

#### **§ 4. Понятие и основания прекращения трудового договора**

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и другими федеральными законами и только в том порядке, который установлен законодательством для каждого из указанных оснований. Основанием прекращения трудового договора является конкретное жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе в качестве юри-

дического факта, позволяющего, а иногда и обязывающего работодателя прекратить трудовые отношения с работником.

Прекращение трудового договора может являться правоммерным лишь в том случае, если одновременно существуют три юридически значимых обстоятельства:

- есть указанное в законе основание увольнения;
- соблюден установленный порядок увольнения по данному основанию;
- имеется юридический акт прекращения трудового договора (приказ об увольнении работника).

В ст. 77 ТК РФ устанавливаются общие основания прекращения трудового договора:

- 1) соглашение сторон (ст. 78);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.ст. 71 и 81);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (чч. 3 и 4 ст. 73);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

## **Глава 5.**

# **ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ МОЛОЖЕ 18 ЛЕТ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И ОХРАНЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

### **§ 1. Нормы выработки и особенности оплаты труда несовершеннолетних работников в Республике Беларусь**

В отличие от гражданского законодательства, устанавливающего, что несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет являются частично дееспособными, трудовое законодательство определяет, что несовершеннолетние в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним (ст. 273 ТК РБ).

Принцип равенства несовершеннолетних, закрепленный в ст. 273 ТК РБ, означает, что работники моложе 18 лет обладают всеми основными права, предусмотренными ст. 11 ТК РБ, в том числе в вопросах оплаты труда, а также вправе свободно распоряжаться своей заработной платой.

Заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается (ст. 57 ТК РБ).

Тарифы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, определяются по базовой ставке и коэффициентам тарифного разряда тарифной сетки (кратным размерам базовой ставки) (ч. 1 ст. 60 ТК РБ).

Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты в соответствии со ст.ст. 62, 67, 69 и 70 ТК РБ и иные выплаты) выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора (ч. 1 ст. 63 ТК РБ).

Дифференциация размера оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников (ч. 4 ст. 63 ТК РБ).

Наниматель обязан известить работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда не позднее чем за 1 месяц (ст. 65 ТК РБ).

Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже 2 раз в месяц, если иная периодичность не определена контрактом (в случае заключения контракта заработная плата должна выплачиваться не реже 1 раза в месяц).

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями (ст. 136 ТК РБ) или государственными праздниками и праздничными днями (ч. 1 ст. 147 ТК РБ) она должна производиться накануне.

Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь. С согласия работника допускается замена денежной оплаты полностью или частично натуральной оплатой (смешанная форма оплаты). Натуральная оплата взамен денежной должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи.

Нормирование труда работников проводится с применением следующих видов норм труда: норм времени, выработки, численности, обслуживания, а также нормированных заданий.

Поскольку оплата труда производится за фактически отработанное время (при повременной форме оплаты труда) или за количество единиц произведенной продукции (при сдельной форме оплаты труда), принципиальным при оплате труда работников моложе 18 лет является определение для них нормы выработки. Нормы выработки для молодых работников определяются в соответствии со ст. 278 ТК РБ.

Норма выработки представляет собой установленный объем работы (количество единиц продукции), который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить, перевезти и т. д.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях (п. 12 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 марта 2008 г. № 53 «Об утверждении инструкции о порядке организации нормирования труда»). Нормы выработки – один из видов нормы труда, которую должны выполнять работники со сдельной формой оплаты труда.

Для работников моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников (ч. 1 ст. 278 ТК РБ), т. е. в течение часа они должны выполнять одинаковые нормы, а за рабочий день (смену) меньше, поскольку им установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Наниматель обязан произвести для несовершеннолетних работников перерасчет норм выработки пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для конкретной категории (в возрасте 14 до 16 лет – не более 23 часов в неделю или 4 часов 36 минут в рабочую смену; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю или 7 часов в рабочую сме-

ну; для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от 14 до 16 лет – 2 часа 18 минут, в возрасте от 16 до 18 лет – 3 часа 30 минут).

В ч. 2 ст. 278 ТК РБ предусматривается понижении норм выработки для лиц, не имеющих опыта работы, начинающих трудовую деятельность по окончании общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, прошедших обучение непосредственно на производстве).

Таким образом, для работников, которые приняты на работу после получения общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, профессионально-технического и среднего специального образования, прошедших обучение непосредственно на производстве, наниматель не обязан, а лишь вправе устанавливать пониженные нормы выработки (ч. 2 ст. 278 ТК РБ). Размеры пониженных норм, установленных нанимателем, и сроки их действия определяются в коллективном договоре при его наличии (ч. 2 ст. 278 ТК РБ). Кроме того, категории работников, размер понижения, а также сроки действия этих норм могут определяться не только в коллективном договоре, но и в соглашении.

Установление пониженных норм выработки может быть предусмотрено в качестве дополнительного (факультативного) условия трудового договора в соответствии с ч. 3 ст. 19 ТК РБ, поскольку такое условие не ухудшает правовое положение работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

В связи с вышеизложенным работникам моложе 18 лет, принятым на работу непосредственно после получения общего сред-

него образования, специального образования на уровне общего среднего образования, получения профессионально-технического и среднего специального образования, прошедшим обучение непосредственно на производстве, наниматель обязан пересчитать норму труда пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени во исполнение ч. 1 ст. 278 ТК РБ и вправе ее дополнительно понизить согласно ч. 2 ст. 278 ТК РБ.

Согласно ст. 42 Конституции Республики Беларусь запрещено понижение оплаты труда в зависимости от возраста. Поэтому работникам моложе 18 лет, для которых установлена сокращенная продолжительность ежедневной работы, оплата труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 279 ТК РБ).

Порядок оплаты труда несовершеннолетних зависит от системы заработной платы. При повременной оплате труда им выплачивается полный месячный оклад либо полная тарифная ставка соответствующего разряда совершеннолетнего работника.

Работникам моложе 18 лет, которые допущены к сдельным работам, труд оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке (тарифному окладу), окладу за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников (ч. 2 ст. 279 ТК РБ).

В ч. 3 ст. 279 ТК РБ предусмотрены гарантии для лиц, работающих в свободное от учебы время (учащихся учреждений, обеспечивающих получение общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, профессионально-технического и среднего специального образования).

В отличие от несовершеннолетних работников, указанных в чч. 1 и 2 ст. 279 ТК РБ, оплата труда учащихся, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое и среднее специальное образование, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

При этом наниматель по своему усмотрению в пользу учащихся может устанавливать доплаты к заработной плате (ч. 3 ст. 279 ТК РБ), но не обязан делать это. Такие дополнительные гарантии в сфере оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре, заключаемом с несовершеннолетним работником (в этих случаях они обязательны для исполнения нанимателем).

Если несовершеннолетний работник занят неполное рабочее время, оплата его труда производится в соответствии с фактически отработанным временем (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда) в порядке, определяемом ст. 290 ТК РБ.

Трудовой договор, заключенный с несовершеннолетним, признается недействительным (ст. 22 ТК РБ), если был заключен с лицом моложе 14 лет, а также с лицом в возрасте от 14 до 16 лет без письменного согласия одного из родителей (усыновителя/удочерителя, попечителя) (пп. 4 и 5 ст. 22 ТК РБ). Наниматель обязан оплатить выполненную работу, т. е. заработная плата за фактически выполненную работу возврату не подлежит (п. 8 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

Выплата заработной платы осуществляется нанимателем непосредственно несовершеннолетнему работнику, поскольку в воз-

расте от 14 до 18 лет несовершеннолетние вправе самостоятельно, без согласия своих законных представителей, распоряжаться своим заработком (подп. 1 ч. 1 п. 2 ст. 25 ГК РБ, ст. 57 ТК РБ).

Вместе с тем, суд может ограничить или лишить несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 18 лет права самостоятельно распоряжаться своим заработком и иными собственными доходами.

Основанием для принятия такого решения будет наличие в совокупности следующих условий (п. 4 ст. 25 ГК РБ):

– ходатайство родителей, усыновителей или попечителя либо органа опеки и попечительства;

– достаточные основания для ограничения или лишения несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 18 лет права самостоятельно распоряжаться своими доходами (например, расходование получаемых несовершеннолетним денежных средств не по назначению либо неразумная трата денежных средств на приобретение спиртных напитков и т. д.).

При наличии достаточных оснований суд по ходатайству родителей, усыновителей или попечителей либо органа опеки и попечительства может ограничить или лишить несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 18 лет права самостоятельно распоряжаться своим заработком, стипендией или иными доходами, за исключением случаев, когда такой несовершеннолетний приобрел дееспособность в полном объеме в соответствии с п. 2 ст. 20 ГК РБ, т. е. был эмансипирован в установленном законодательством порядке.

Ограничение в дееспособности является основанием для установления над гражданином попечительства, в связи с чем работник, в том числе несовершеннолетний, не вправе без согласия попечителя сам получать заработную плату (ст. 30 ГК РБ). В то же время органы опеки и попечительства решают вопрос о вы-

плате следуемой подопечному заработной платы, пенсии и других выплат непосредственно попечителю или по согласованию с ним супругу или другому совершеннолетнему члену семьи для расходования на нужды лица, ограниченного в дееспособности (подп. 7.7 п. 7 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 28 октября 1999 г. № 1676 «Об утверждении положения об органах опеки и попечительства»).

Попечительство над подопечными прекращается при достижении подопечным возраста 18 лет; при вступлении подопечного в брак, если ему в установленном порядке снижен брачный возраст; при объявлении подопечного полностью дееспособным (эмансипация). Решение органа опеки и попечительства о прекращении попечительства в этих случаях не требуется (п. 35 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 20 мая 2006 г. № 637 «Об утверждении положения о порядке организации работы по установлению и осуществлению опеки (попечительства) над несовершеннолетними детьми»).

## **§ 2. Гарантии по охране труда работников моложе 18 лет**

Вопросам охраны здоровья и обеспечения безопасных условий труда несовершеннолетних в Республике Беларусь уделяется особое внимание. Это объясняется необходимостью обеспечения здорового формирования личности несовершеннолетнего с точки зрения как физического, так и психического здоровья.

Основой правового регулирования охраны труда является Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда». Следует отметить, что положения данного закона действуют в отношении всех работающих и работодателей, а не только в отношении работника и нанимателя, заключивших трудовой договор.

Основными правами работающего в сфере охраны труда являются права на следующее:

- получение от работодателя достоверной информации о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, а также о средствах защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- обучение безопасным методам и приемам работы, проведение инструктажа по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своего представителя в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда, проведении органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора), в установленном порядке проверок соблюдения законодательства об охране труда на его рабочем месте, расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве и (или) его профессионального заболевания.

Работник помимо прав, указанных выше, имеет право на следующее:

- рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда;

- обеспечение необходимыми средствами индивидуальной защиты, средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, оснащенными необходимыми устройствами и средствами;

- отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить работо-

дателю, предоставляющему работу гражданам по трудовым договорам, либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы.

При этом в соответствии со ст. 19 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» работающий обязан:

- соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты и средства коллективной защиты;

- проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;

- заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории организации;

- немедленно сообщать работодателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие работодателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения;

- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

Работник помимо обязанностей, указанных выше, несет обязанности:

- по выполнению норм и обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым

договором, правилами внутреннего трудового распорядка, функциональными (должностными) обязанностями;

– в случае отсутствия средств индивидуальной защиты по немедленному уведомлению об этом непосредственного руководителя либо иного уполномоченного должностного лица нанимателя;

– по оказанию содействия и сотрудничеству с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению своего непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

В ст. 16 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» предусматривается ряд дополнительных гарантий в сфере охраны труда для несовершеннолетних.

Гарантии в сфере охраны труда начинают действовать с момента приема работника на работу.

Без прохождения потенциальным работником медицинского осмотра наниматель не вправе допускать его к выполнению трудовых функций (ч. 2 ст. 26, п. 4 ч. 6 ст. 49 ТК РБ). В законодательстве четко не определяется в какой момент наниматель обязан отправить потенциального соискателя работы для прохождения предварительного медицинского осмотра: до или после приема на работу.

Вместе с тем, в п. 6 ч. 1 ст. 26 ТК РБ указано, что работник обязан предъявить при заключении трудового договора медицинскую справку о состоянии здоровья (если это предусмотрено законодательными актами), т. е. медицинский осмотр должен быть пройден ранее, а наниматель не имеет права допускать работника к выполнению работы до тех пор, пока он не пройдет меди-

цинский осмотр (п. 4 ч. 6 ст. 49 ТК РБ). Следовательно, можно говорить о том, что наниматель должен направить соискателя на медицинский осмотр до приема на работу.

Общий порядок проведения медицинских осмотров регламентируется постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 21 декабря 2015 г. № 127 «Об утверждении инструкции о порядке проведения медицинских осмотров», а также постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 г. № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

На основании анализа результатов медосмотра и (или) клинико-лабораторных и иных методов исследований, анализа других документов медицинским работником выносится заключение о состоянии здоровья пациента, прошедшего медосмотр.

Предварительный медосмотр проводится специальными комиссиями: в госорганах здравоохранения, а также организациях, содержащихся в специальном перечне.

Предварительный медосмотр осуществляется на основании направления нанимателя, оформленного по установленной форме. Такое направление готовится индивидуально для каждого работника. В нем должны быть указаны: вид медосмотра (предварительный или повторный); Ф. И. О. работника, дата рождения, место жительства (место пребывания); профессия (должность); вредные и (или) опасные производственные факторы (факторы производственной среды и факторы трудового процесса) и (или) вид выполняемых работ; класс условий труда по каждому производственному фактору и класс опасности химического вещества (при воздействии на работника химических факторов).

При проведении медосмотров могут быть приняты во внимание результаты ранее проведенных осмотров (диспансерных, осмотров врачей-специалистов и (или) врачей общей практики)

и исследований (лабораторных, инструментальных и др.), проведенных в течение шести месяцев, предшествующих месяцу, в котором проводится медосмотр. Нанимателю следует проинформировать об этом работника, чтобы он взял данные результаты с собой.

Результаты обязательных и (или) внеочередных медосмотров работающих вносятся в протокол, который подлежит хранению в медицинской карте амбулаторного больного в организации, проводившей обязательный и (или) внеочередной медосмотр. Копии протоколов направляются медицинской комиссией в государственные организации здравоохранения по месту жительства (месту пребывания), по месту работы (учебы, службы) работающих для приобщения к медицинской карте амбулаторного больного.

По результатам проведения обязательных и (или) внеочередных медосмотров работающих оформляется медицинская справка о состоянии здоровья, подтверждающая годность (негодность) работающего к работе, или акт.

При необходимости по результатам проведения обязательных периодических и (или) внеочередных медосмотров медицинские комиссии направляют работающих на заседание врачебно-консультационной комиссии организации, проводившей обязательные периодические и (или) внеочередные медосмотры, для получения заключения о предоставлении работающему другой работы (п. 16 постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 г. № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих»).

Если при проведении обязательного периодического и (или) внеочередного медосмотра работающих выявлены заболевания (состояния), которые являются медицинскими противопоказаниями к работам, медицинская комиссия в течение пяти рабочих

дней со дня выявления данного заболевания (состояния) информирует нанимателя (работодателя) об установлении негодности работающего к работе.

Медосмотры несовершеннолетних проводятся с согласия одного из родителей, усыновителей, опекунов, попечителей. Законные представители вправе присутствовать при проведении медосмотров. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет имеют право самостоятельно давать согласие на простое медицинское вмешательство в рамках проводимого медосмотра (п. 13 постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 21 декабря 2015 г. № 127 «Об утверждении инструкции о порядке проведения медицинских осмотров»).

Как уже отмечалось, лица моложе 18 лет относятся к тем категориям работников, которые принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра, и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 275 ТК РБ).

Предварительные и ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних были установлены в соответствии с Конвенциями МОТ 1946 г. № 77 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» и № 78 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в непромышленных работах». Указанными конвенциями, ратифицированными Республикой Беларусь (БССР) 6 ноября 1956 г., установлено, что дети и подростки моложе 18 лет не принимаются на работу, если в результате тщательного медицинского освидетельствования не будет установлено, что они пригодны для работы, на которой они должны быть использованы, и что работающая по найму эта категория работников должна находиться под ме-

дицинским наблюдением с целью определения их пригодности к работе до тех пор, пока такому ребенку или подростку не исполнится 18 лет.

Без обязательного предварительного медицинского освидетельствования несовершеннолетних нельзя принимать ни на какую работу. Цель предварительного медицинского осмотра – определить соответствие предлагаемой работы и состояние здоровья несовершеннолетнего. Если в результате медицинского осмотра будут установлены противопоказания к работе в данной профессии рабочего (должности служащего), наниматель должен отказать в заключении трудового договора, поскольку прием на работу в таких случаях не допускается (ч. 2 ст. 26 ТК РБ). Такой отказ не будет являться дискриминацией (ч. 3 ст. 14 ТК РБ).

В законодательстве Республики Беларусь предусматриваются некоторые особенности при проведении медосмотров со спортсменами (ст. 314-3 ТК РБ). В целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы, профилактики профессиональных заболеваний и предупреждения спортивного травматизма спортсмены подлежат предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) обязательным медицинским осмотрам, а также внеочередным медицинским осмотрам при ухудшении состояния здоровья. При этом периодичность медицинских осмотров для несовершеннолетних спортсменов установлена с интервалом не реже одного раза в шесть месяцев.

Спортсмены проходят обязательные предварительные медосмотры в учреждениях спортивной медицины по месту прохождения спортивной подготовки. При этом они предоставляют выписку из медицинских документов организаций здравоохранения по месту жительства (месту пребывания) о перенесенных заболеваниях.

По результатам медицинских осмотров врач-специалист на основании перечня медицинских противопоказаний к занятию видами спорта согласно приложению к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 30 июня 2014 г. № 49 «Об установлении перечня медицинских противопоказаний к занятию видами спорта и признании утратившим силу постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27 мая 2011 г. № 47» принимает решение о допуске к занятию видами спорта с учетом наличия или отсутствия медицинских противопоказаний (п. 15 постановления Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 15 июля 2014 г. № 30 «Об утверждении инструкции о порядке проведения медицинских осмотров спортсменов»).

Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних позволяют осуществлять постоянный контроль за состоянием их здоровья. Они должны проводиться по истечении года со дня приема несовершеннолетнего на работу. В соответствии с п. 4 ч. 6 ст. 49 ТК РБ наниматель обязан отстранить от работы работника, не прошедшего медицинский осмотр. Уклонение от прохождения ежегодного медицинского осмотра является дисциплинарным проступком. Если по результатам периодического медицинского осмотра будет установлено, что состояние здоровья лица, не достигшего 18 лет, ухудшилось, что препятствует выполнению им трудовых обязанностей, это является основанием для перевода его на другую, более легкую работу. В случае отказа работника от перевода на другую работу он увольняется по п. 3 ст. 42 ТК РБ (несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы).

Обязанность по проведению предварительных и ежегодных медицинских осмотров несовершеннолетних (вплоть до достижения 18 лет) возлагается на нанимателя (абз. 13 ч. 2 ст. 17 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»).

Таким образом, прием на работу лица, имеющего медицинские противопоказания для занятия конкретной должности служащего (профессии рабочего), запрещен законодательством (ч. 2 ст. 26 ТК РБ). Если работник принимается на работу (при его желании), противопоказанную ему по медицинскому заключению, это влечет наложение штрафа в размере от пяти до сорока базовых величин (ч. 1 ст. 9.17 КоАП РБ).

За допуск работников к работе без прохождения обязательного медосмотра или освидетельствования (на предмет нахождения в состоянии алкогольного опьянения или ином состоянии, вызванном действием наркотических или других одурманивающих веществ), а также за неотстранение работников от работы, если известно, что они находятся в таком состоянии, установлена административная ответственность в виде наложения штрафа в размере от 8 до 45 базовых величин (ч. 2 ст. 9.17 КоАП РБ).

Если неисполнение правил охраны труда, т. е. прием лица на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, повлекло профессиональное заболевание работника либо тяжкое (менее тяжкое) телесное повреждение, должностные лица привлекаются к уголовной ответственности (ч. 1 ст. 306 УК РБ).

Гарантии для работников, направляемых на обследование или осмотр в медицинские учреждения, установлены ст. 103, ч. 2 ст. 275 ТК РБ. Несовершеннолетнему гарантируется сохранение места работы, должности служащего (профессии рабочего), а также среднего заработка за время нахождения в государственных организациях здравоохранения на медицинском осмотре в рабочее время.

В целях обеспечения здорового развития несовершеннолетних установлены запреты приема на работу лиц моложе 16 лет (при письменном согласии одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей). Допускается прием на работу лиц, достигших 14 лет, с соблюдением условий, предусмотренных ст. 272 ТК РБ (ст. 21 ТК РБ); на тяжелые работы и на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные и горные работы (ч. 1 ст. 274 ТК РБ).

Несовершеннолетних в возрасте от 14 до 16 лет допускается принимать на работу только для осуществления легких видов работ или занятия профессиональным спортом. Перечень легких видов работ устанавливается постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 октября 2010 г. № 144 «Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет».

Данный перечень носит закрытый характер. К легким видам работ относятся:

1. Сельскохозяйственные работы по выращиванию и уходу за сельскохозяйственными культурами, цветами, сбору и обработке урожая, не связанные с эксплуатацией оборудования, машин и механизмов, применением ядохимикатов и других средств защиты растений, электромеханического инструмента, подъемом на высоту, при обеспечении соблюдения установленных норм подъема и перемещения тяжестей вручную.

2. Работы в лесном хозяйстве и по озеленению городских территорий, не связанные с эксплуатацией оборудования, машин и механизмов, применением ядохимикатов и других средств защиты растений, электромеханического инструмента, подъемом на высоту, при обеспечении соблюдения установленных норм подъема и перемещения тяжестей вручную.

3. Выполнение видов работ, освоенных в производственных (учебно-производственных) мастерских учреждений профессионально-технического, общего среднего и дополнительного образования детей и молодежи.

4. Работы по оказанию услуг по уборке территорий, квартир, сортировке, доставке почтовых отправлений, печатных средств массовой информации, оформлению помещений для проведения торжественных мероприятий, услуг флориста, курьерских услуг.

5. Выдача в прокат спортивного инвентаря, снаряжения, дисков, видеокассет (без принятия выручки).

6. Участие в анимационных программах и работа в качестве артистического персонала.

7. Работа с использованием персонального компьютера, в том числе набор и оформление текстов, создание электронных презентаций и таблиц, разработка и оформление веб-сайтов, образовательных, игровых компьютерных программ.

8. Работа в качестве внештатного корреспондента средств массовой информации.

9. Строительные и ремонтно-строительные работы, не связанные с эксплуатацией оборудования, машин и механизмов, применением электромеханического и пневматического инструмента, материалов, содержащих свинец, бензол, метанол и их дериваты – ксилол, толуол и сложные спирты, эпоксидные смолы, эфиры и другие вредные и токсичные вещества, подъемом на высоту, при обеспечении соблюдения установленных норм подъема и перемещения тяжестей вручную.

10. Прием и выдача одежды в гардеробе.

11. Расклейка объявлений и (или) распространение информации о продукции, товарах, работах или услугах, конкурсах, лотереях, играх и иных мероприятиях.

12. Участие в мероприятиях модельной деятельности: кастинг, позирирование, фото-, видеосъемка, дефиле, примерка, репетиция, демонстрация, предпоказ и показ одежды (причесок, аксессуаров и другого), эксперименты по созданию новых моделей одежды (моделей причесок, аксессуаров).

Кроме того, установлен список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 июня 2013 г. № 67). Данный список включает следующие виды работ:

– работы, выполняемые независимо от вида экономической деятельности (например, буровые работы, верхолазные работы и работы на высоте, взрывоопасные работы, кузнечно-прессовые работы, лесосечные работы и др.);

– работы, выполняемые рабочими всех профессий (например, работы, выполняемые в производстве абразивных материалов и изделий, альбумина, алкогольной и непищевой спиртосодержащей продукции, асбестосодержащих материалов и изделий, асфальтовой массы и пр.);

– работы в организациях здравоохранения, учреждениях образования, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, государственных организациях (их структурных подразделениях), у иных юридических лиц, оказывающих социальные услуги: работы по обслуживанию детей в домах ребенка, домах-интернатах, школах-интернатах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждениях образования и иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующих образовательную программу дошкольного образования, образовательную программу специ-

ального образования на уровне дошкольного образования, образовательную программу специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью; все виды работ в психиатрических, психоневрологических, онкологических больничных организациях здравоохранения, отделениях, специальных клиниках для безнадежно больных людей (хосписах), интернатах, домах (центрах) временного пребывания лиц без определенного места жительства, больницах сестринского ухода, геронтологических центрах; работы в отделениях анестезиологии, реанимации и интенсивной терапии; работа в качестве медицинских работников станций, отделений скорой (неотложной) медицинской помощи и др.;

– иные виды работ, выполняемые по профессиям, предусмотренным в Списке производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, и Списке производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2005 г. № 536 «О списках производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда».

При составлении данного списка был учтен целый ряд факторов, способных оказать негативное влияние на организм работника, не достигшего 18-летнего возраста: наличие токсических веществ и аллергенов, шум, вибрация, неблагоприятный температурный режим, тяжесть и напряженность трудового процесса и пр. Таким образом, данный список содержит виды тяже-

лых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные и горные работы, на которых запрещается использовать труд работников моложе 18 лет.

В ч. 3 ст. 274 ТК РБ установлен запрет подъема и перемещения тяжестей вручную сверх установленных для них предельных норм. Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей несовершеннолетними вручную установлены постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 134 «Об установлении предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную».

Данные нормы дифференцируются в зависимости от пола и возраста несовершеннолетнего работника, норм подъема и перемещения груза вручную в течение смены, суммарной массы груза (с учетом тары и упаковки), поднимаемого и перемещаемого в течение смены.

Таблица 2

**Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей  
несовершеннолетними вручную**

Возраст несовер- шеннолет- них, лет	Подъем и перемещение груза вручную в течение смены, кг		Суммарная масса груза, под- нимаемого и перемещаемого в течение смены, кг	
	постоянно, более 2 раз в час	при чередова- нии с другой работой, до 2 раз в час	при подъеме рабочей поверх- ности	при подъеме с пола
Несовершеннолетние женского пола				
14	3	4	180	90
15	4	5	200	100
16	5	7	400	200
17	6	8	500	250
Несовершеннолетние мужского пола				
14	6		400	200
15	7		500	250
16	10		900	450
17	12		1400	700

Из общих требований могут быть предусмотрены исключения в отношении труда спортсменов моложе 18 лет с учетом специфики отдельных видов профессионального спорта. В частности, во время участия спортсменов моложе 18 лет в спортивных мероприятиях допускается превышение ими предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную, установленных в ТК РБ, если это необходимо согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии (ч. 5 ст. 314-9 ТК РБ).

Общие требования, предъявляемые к санитарным условиям труда работников отражены в постановлениях Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 8 июля 2016 г. № 85 «Об утверждении санитарных норм и правил «Требования к условиям труда работающих и содержанию производственных объектов» и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь», от 28 декабря 2012 г. № 211 «Об утверждении санитарных норм и правил «гигиеническая классификация условий труда» и признании утратившим силу постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 20 декабря 2007 г. № 176».

Следует отметить, что трудовая деятельность несовершеннолетних допускается только в оптимальных или допустимых условиях труда, установленных постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 декабря 2012 г. № 211 «Об утверждении Санитарных норм и правил "Гигиеническая классификация условий труда" и признании утратившим силу постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 20 декабря 2007 г. № 176». Оптимальные условия труда характеризуются такими производственными

ми факторами, при которых сохраняется здоровье работников и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Допустимые условия труда характеризуются такими производственными факторами, уровни которых не выходят за пределы гигиенических нормативов, а возможные изменения функционального состояния организма, возникающие под их воздействием, восстанавливаются во время регламентированных перерывов или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство. При установлении гигиенических нормативов учитывается напряженность труда, т. е. фактор трудового процесса, отражающий преимущественно нагрузку на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника, который характеризуется такими показателями, как интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, монотонность нагрузок, режим работы. Напряженность труда устанавливается на основании постановления Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда» и Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 35.

Допускается только одно исключение привлечения несовершеннолетних к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземных и горных работ – при прохождении производственного обучения, практики обучающимися учреждений образования в возрасте от 16 до 18 лет (ч. 3 ст. 18 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»). При этом действует ограничение, согласно которому при прохождении практики, производствен-

ного обучения обучающиеся в учреждениях образования в возрасте от 16 до 18 лет могут выполнять указанные работы не более четырех часов в день. Правовая регламентация особенностей привлечения к труду несовершеннолетних в указанных случаях устанавливается постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 6 мая 2013 г. № 38 «Об утверждении санитарных норм и правил «Требования для учреждений профессионально-технического и среднего специального образования».

Производственная практика по работам, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, допускается при соблюдении следующих обязательных требований:

- достижение учащимися возраста не менее 16 лет;
- ограничение продолжительности выполнения учебно-производственных работ учащимися не более четырех часов в день;
- обеспечение оптимальных условий труда в соответствии с требованиями санитарных норм и правил, устанавливающих гигиеническую классификацию условий труда.

До начала практических занятий учащиеся должны проходить обязательное обучение безопасным методам выполнения работ, правилам соблюдения техники безопасности. Во время производственного обучения и практики все учащиеся должны обеспечиваться средствами индивидуальной защиты, соответствующими профилю осваиваемой ими специальности: специальной одеждой и обувью, средствами защиты головы, кожи, органов дыхания, слуха, зрения. Учащиеся не допускаются к выполнению учебно-производственных работ без соответствующих средств индивидуальной защиты и страховочных средств. Кроме того, учащиеся должны обеспечиваться моющими средствами, а также средствами, применяемыми для защиты и очищения кожи.

Ученическое (рабочее) место учащегося должно быть обеспечено безаварийным управлением технологическим процес-

сом. Организация ученического (рабочего) места учащегося должна исключать длительное (более 25 % рабочего времени) нахождение в вынужденной рабочей позе с наклоном туловища более 30°. При выполнении работы сидя стул должен иметь спинку для фиксации позвоночника и подлокотники. Высота сиденья должна регулироваться. В процессе обучения должна обеспечиваться возможность чередования статических и динамических мышечных напряжений.

При прохождении производственного обучения и практики в организациях продолжительность рабочего дня для учащихся, не достигших 16 лет, не должна превышать четырех часов в день, для учащихся 16–18 лет – шесть часов в день.

Нормы выработки для учащихся устанавливаются исходя из почасовых норм взрослых рабочих и составляют: для учащихся 14–15 лет – не более 60 % почасовой нормы для взрослых, 16–17 лет – не более 75 %.

Динамическая мышечная работа должна быть снижена у юношей на 40 % по сравнению с нормой для мужчин, у девушек – на 60 % по сравнению с нормой для женщин.

Масса груза (вместе с приспособлением для его переноски), поднимаемого и перемещаемого учащимися вручную в течение рабочего дня, должна соответствовать предельным нормам подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную.

В производственных (учебно-производственных) мастерских учреждения образования, в рабочих зонах производственных помещений и на территории, где проводится производственное обучение учащихся, гигиенически обоснованной нормой является уровень звука 70 дБА. При организации производственного обучения и практики учащихся должен проводиться комплекс мероприятий по профилактике неблагоприятного воздействия производственного шума на организм учащихся, пред-

усматривающий снижение шума в источнике его образования; устранение передачи шума от источника и из помещения, где установлены создающие шум агрегаты, в соседние помещения; снижение уровня шума в помещениях, где установлены шумо-создающие агрегаты; рациональную планировку помещений; использование коллективных средств защиты (звукоизолированные кабины, дистанционное управление и др.); использование индивидуальных средств защиты (противошумовые наушники, вкладыши, шлемы и др.); рациональный режим труда и отдыха. При невозможности обеспечивать работу учащихся в условиях допустимых уровней звука несмотря на все проведенные профилактические мероприятия продолжительность работы учащихся должна сокращаться в зависимости от различных уровней звука. При работах в условиях шума, превышающего уровень звука 70 дБА, необходимо вводить 15 мин (с отдыхом в нешумном помещении) каждые 45 мин работы. По истечении допустимого времени выполнения учебно-производственных работ в условиях шума учащиеся переводятся на другую работу вне действия повышенных для учащихся уровней шума. Пребывание учащихся в производственных зонах с уровнем звука более 90 дБА без применения средств индивидуальной защиты не допускается.

При освоении профессий, связанных с вибрацией, уровни общей вибрации всех категорий и локальной вибрации на учебных (рабочих) местах учащихся не должны превышать предельно допустимых значений для 2-го (допустимого для взрослых) класса условий труда в соответствии с требованиями санитарных норм и правил, устанавливающих гигиеническую классификацию условий труда. К практическим занятиям на учебных (рабочих) местах в таких условиях допускаются учащиеся, достигшие 16 лет, при продолжительности работы не более четырех часов в день.

Во время производственного обучения и практики учащихся должны проводиться перерывы по 10 мин через каждые 50 мин работы в первый год обучения, а каждый 1 час 50 мин – во второй и последующие годы обучения. Отдых учащихся в перерывах между практическими занятиями должен проводиться в рекреационных, в специально отведенных помещениях или на свежем воздухе. Во время производственного обучения и практики учащихся перерыв на обед проводится после 4-го часа занятий.

Запрещается привлечение учащихся к выполнению работ, не предусмотренных учебно-программной документацией, планом воспитательной работы учреждения образования.

Одной из обязанностей нанимателя в сфере охраны труда является осуществление обучения, стажировки, инструктажей и проверки знаний работников по вопросам охраны труда в установленном порядке (абз. 5 ч. 1 ст. 17 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»). Данное требование в полной мере относится и к несовершеннолетним работникам.

Организации, которые привлекают к работам (оказанию услуг) в период прохождения практики, производственного обучения обучающихся, также проводят инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам работы (п. 9 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175 «Об утверждении Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденной»).

Работодатель обязан осуществлять инструктаж работающих по вопросам охраны труда (абз. 5 ч. 1 ст. 17 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»). Ра-

ботающие обязаны проходить инструктаж по вопросам охраны труда (абз. 4 ч. 1 ст. 19, ч. 7 ст. 25 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»).

По характеру и времени проведения инструктаж по охране труда подразделяют следующим образом:

– вводный (при приеме работников на работу в организацию; при временном переводе работников к другому нанимателю; с работающими при участии их в производственном процессе, привлечении к работам (оказанию услуг) в организации или на ее территории, выполнении работ (оказании услуг) по заданию организации (по заключенному с организацией договору); с обучающимися, проходящими в организации производственную практику, работниками других организаций, в том числе командированными, при участии их в производственном процессе или выполнении работ на территории организации);

– первичный на рабочем месте (проводится непосредственным руководителем работ до начала самостоятельной работы: с работниками, принятыми на работу; работниками при переводе или перемещении из одного структурного подразделения в другое либо которым поручается выполнение новой для них работы; работниками при временном переводе их к другому нанимателю; работниками-надомниками при эксплуатации оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, предоставленных им в бесплатное пользование; работающими, участвующими в технологическом процессе, привлеченными к работам (оказанию услуг) в организации или выполняющими работы (оказывающими услуги) по заданию организации (по заключенному с организацией договору);

– повторный (проводится с целью обеспечения охраны труда в процессе трудовой деятельности с работающими, с которыми проводился первичный инструктаж по охране труда, в процес-

се работы не реже одного раза в шесть месяцев по инструкциям по охране труда для профессий рабочих и (или) видов работ (услуг) или программе первичного инструктажа);

– внеплановый (проводится в случаях принятия новых нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, локальных правовых актов или внесения в них изменений; изменения технологического процесса, замена или модернизация оборудования, приборов и инструмента, сырья, материалов и других факторов, влияющих на безопасность труда; нарушения работодателями требований нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, локальных правовых актов, которое привело или могло привести к аварии, несчастному случаю на производстве и другим тяжелым последствиям; перерывы в работе по профессии рабочего (в должности служащего) более 6 месяцев; поступления информации об авариях и несчастных случаях, происшедших в однопрофильных организациях; по требованию контролирующих (надзорных) органов, вышестоящих республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству, областных и Минского городского исполкомов, вышестоящих организаций в отношении подчиненных, должностного лица организации, на которое возложены обязанности по организации охраны труда, при нарушении требований нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, локальных правовых актов);

– целевой (проводится с работающими до начала выполнения ими особых видов работ (например, при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по профессии рабочего либо должности служащего), а также при проведении экскурсий в организации – с посетителями).

Наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж по охране труда (п. 2 ч. 6 ст. 49 ТК РБ, абз. 6 ч. 2 ст. 17 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-3 «Об охране труда»). Проведение инструктажей по охране труда регистрируется в специальном журнале. Инструктаж завершается проверкой усвоенных знаний по вопросам охраны труда, содержащимся в инструкциях по охране труда или программе первичного инструктажа, устным опросом или с помощью технических средств обучения, а также проверкой приобретенных навыков безопасных методов и приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

Обучение по вопросам охраны труда проводится при подготовке, переподготовке, повышении квалификации, на обучающих курсах в соответствии с Кодексом об образовании и другими нормативными правовыми актами.

В связи со сложной эпидемиологической ситуацией, вызванной распространением коронавируса COVID-19, были внесены изменения в действующие санитарные нормы и правила, установленные постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 декабря 2012 г. № 217 «Об утверждении санитарных норм и правил», приняты постановления Совета Министров Республики Беларусь от 25 марта 2020 г. № 171 «О мерах по предотвращению завоза и распространения инфекции, вызванной коронавирусом COVID-19», от 8 апреля 2020 г. № 208 «О введении ограничительного мероприятия» и др. В данных актах предусматривается усиление мер по соблюдению санитарно-эпидемиологических требований к микроклимату помещений; проведению влажной уборки с использованием дезинфицирующих средств, разрешенных к применению для этих целей в соответствии с инструкцией по применению; обеспече-

нию средствами индивидуальной защиты органов дыхания работников, непосредственно занятых обслуживанием населения; обеспечению наличия в общедоступных местах (на информационных стендах, табло и (или) иным способом) наглядной агитации по профилактике гриппа и т. д. Масштабность проводимых мер определяется в зависимости от сферы их применения, а также уровня заболеваемости.

## **Глава 6. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ И ОПЛАТА ИХ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **§ 1. Понятие и виды рабочего времени**

Согласно ст. 37 Конституции Российской Федерации работающему по трудовому договору гарантируется продолжительность рабочего времени, установленная законом.

В соответствии со ст. 91 ТК РФ рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени, т. е. периоды, когда работник фактически не выполняет свои трудовые обязанности, но находится в распоряжении работодателя.

Согласно законодательству такими периодами являются:

- простой;
- перерывы для принятия пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерыв для отдыха и питания (перечень таких работ устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка);
- перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка.

Рабочее время измеряется в минутах, часах, днях. В качестве его измерителя наиболее часто используются рабочий день и рабочая неделя.

В ст. 91 ТК РФ закреплено положение о том, что нормальная продолжительность рабочего времени в организациях не может превышать 40 часов в неделю. Эта общая норма должна выполняться сторонами трудового договора независимо от формы собственности организации, где осуществляются трудовые отношения. Именно исходя из этого общеустановленного правила должна исчисляться меньшая продолжительность рабочего времени, предусмотренная для некоторых категорий работников.

## **§ 2. Порядок установления режима рабочего времени и его учет для работников в возрасте до 18 лет**

Сокращенное рабочее время определяется законом для отдельных категорий работников с учетом возраста, условий труда, его интенсивности, специфики трудовой деятельности.

В соответствии со ст. 92 ТК РФ сокращенное рабочее время устанавливается:

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

Продолжительность рабочего времени учащихся закон определяет с учетом двух обстоятельств: возраста и условий работы (работают ли они в во время каникул или в течение учебного года). В период учебного года продолжительность рабочего времени не может превышать половины той нормы рабочего времени, которая установлена для лиц соответствующего возраста. Иными словами, для учащихся общеобразовательных учреждений в течение учебного года нормы рабочего времени составляют:

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

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

Закон предусматривает продолжительность ежедневной работы для отдельных категорий работников. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

– для работников в возрасте от 15 до 16 лет – пяти часов, от 16 до 18 лет – семи 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 – два с половиной часа, от 16 до 18 лет – четырех часов.

Конкретная продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности с соблюдением требований трудового законодательства.

По общему правилу работа на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени оплачивается полностью. Однако в качестве исключения законодатель установил, что оплата труда несовершеннолетних работников производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам.

При этом работодатель по своему желанию и за счет собственных средств производит несовершеннолетним работникам доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

### **§ 3. Привлечение несовершеннолетних работников к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных**

ТК РФ устанавливаются периоды времени, которое считается ночным (ночное время – с 22 до 6 часов утра), а также правила сокращения продолжительности работы и порядок привлечения к работе в ночное время. Ночная работа неблагоприятно отражается на здоровье человека. Для ослабления неблагоприятных факторов ночной работы продолжительность рабочего времени в ночное время сокращается на один час, за исключением тех работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, и работников, принятых специально для работы в ночное время. К работе в ночное время не допускаются работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением работников, участвующих в создании или исполнении художественных произведений.

В соответствии со ст. 282 ТК РФ совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

В соответствии с ч. 6 ст. 282 ТК РФ не допускается работа по совместительству лиц, не достигших 18 лет. Работа по совместительству может выполняться как по основному месту работы (внутреннее совместительство), так и в других организациях (внешнее совместительство). Внутреннее совместительство не допускается в случаях, когда работнику установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также по той специальности, профессии или должности, по которой выполняется основная работа (для некоторых категорий работников установлено исключение, например педагогических, медицинских работников).

Сверхурочная работа – работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормаль-

ного числа рабочих часов за учетный период. Случаи привлечения разделяются на работы, выполняемые с согласия работника и без такового. Привлечение работника оформляется приказом работодателя.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. При этом они должны быть в письменной форме ознaкомлены со своим правом отказатьcя от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан вести точный учет сверхурочных работ, выполненный каждым работником. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

#### **§ 4. Льготы и преимущества несовершеннолетних работников в области рабочего времени**

Режимом рабочего времени называется порядок распределения времени работы в рамках конкретного календарного периода (сутки, неделя, месяц и т. д.) Правовое регулирование режима рабочего времени в организации осуществляется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Вопросы режима рабочего времени, которые закрепляются на локальном уровне, должны соответствовать требованиям ТК РФ, иных федеральных законов, коллективного договора организации, соглашений. В коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка закрепляются положения, определяющие общий режим работы для всех работников, как

уже работающих у данного работодателя, так и для вновь поступающих на работу.

Режим рабочего времени должен предусматривать:

– продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);

– работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;

– продолжительность ежедневной работы (смены);

– время начала и окончания работы;

– время перерывов в работе;

– число смен в сутки;

– перечень должностей с ненормированным рабочим днем;

– чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Одним из видов режима рабочего времени является работа с ненормированным рабочим днем.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы о продолжительности работы (смены), о времени начала и окончания рабочего дня (смены); они на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

В некоторых организациях применяется режим гибкого рабочего времени. Режим гибкого рабочего времени – форма организации труда, при которой для отдельных работников допускается саморегулирование начала и окончания рабочего времени. Использование режима гибкого рабочего времени имеет место в тех случаях, когда по каким-либо причинам (бытовым, социальным и т. п.) дальнейшее применение обычных графиков затруднено или малоэффективно, а также когда это обеспечивает более экономное использование рабочего времени, способствует более слаженной работе коллектива.

Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции. Только при наличии объективных оснований в организации может вводиться сменный режим работы. Продолжительность рабочего времени в течение смены определяется в зависимости от установленной нормы рабочего времени. Труд работников при сменной работе регулируется графиком сменности. При составлении графика сменности учитывается мнение представительного органа работников.

Разделение рабочего дня на части вводится в организациях с особым характером труда, при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (например, городской пассажирский транспорт). При разделении рабочего дня на части общая продолжительность рабочего времени не должна превышать предусмотренную продолжительность ежедневной работы. Законодательством не определяется, на какое количество частей может быть разделен рабочий день. На практике рабочий день делится на две части с перерывом более двух часов. Разделение рабочего дня на части вводится

работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

Для некоторых категорий работников разделение рабочего дня на части установлено законодательством. Положением о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей предусмотрено, что водителям автобусов, работающих на городских, пригородных, междугородних пассажирских линиях, с их согласия может устанавливаться рабочий день с разделением смены на две части.

Вахтовый метод есть особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено их возвращение к месту постоянного проживания. Продолжительность работы при вахтовом методе обычно удлинена, но не может превышать 12 часов. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, выплачивается надбавка за вахтовый метод работы в размерах, определяемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Основным документом, подтверждающим учет рабочего времени, фактически отработанного работником, является табель учета рабочего времени. Учет времени, фактически отработанного работником, входит в обязанности работодателя.

Учет рабочего времени бывает трех видов:

1) поденный учет. Подсчитывается рабочее время в течение рабочего дня. Применяется только при наличии точно установленного нормального рабочего времени, имеющего одинаковую продолжительность;

2) недельный учет. Установленная законом норма продолжительности рабочей недели реализуется графиком или расписанием в течение рабочей недели с полным количеством рабочих дней;

3) суммированный учет. Устанавливается, когда по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Основание суммированного учета рабочего времени – невозможность соблюдения для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени.

### **§ 5. Особенности оплаты и нормирования труда работников в возрасте до 18 лет**

Согласно ст. 106 ТК РФ время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В локальных нормативных актах (коллективных договорах, правилах внутреннего трудового распорядка, графике отпусков) закрепляются положения, которые конкретизируют нормы централизованного уровня с учетом производственного процесса в организации; устанавливаются новые виды дополнительных отпусков; вводится более высокий уровень гарантий.

Виды времени отдыха различаются в зависимости от времени и цели его предоставления:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный перерыв);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Всем работникам в течение рабочего дня (смены) должны предоставляться перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Время перерыва для отдыха и питания не включается в счет рабочего времени и не оплачивается, поэтому работник вправе использовать его

по своему усмотрению. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем. В отношении некоторых категорий работников время начала перерыва для отдыха и питания, количество перерывов определяются законодательством.

Ежедневный (междусменный) отдых – это перерыв между временем окончания работы (смены) и началом ее на следующий рабочий день. Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и зависит от длительности ежедневной работы.

Выходными являются свободные от работы дни календарной недели, предоставляемые работникам для отдыха. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. В непрерывно действующих организациях, когда в силу характера работы или по производственным условиям работа не может быть приостановлена, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. Работа в выходные дни запрещается.

Перечень нерабочих праздничных дней в Российской Федерации установлен ст. 112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, что должно обеспечить каждому работнику возможность использовать 12 нерабочих праздничных дней в году помимо выходных.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещена. Привлечение к работе в нерабочие праздничные дни производится только с письменного согласия работника за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Не допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни лиц, не достигших 18 лет, и беременных женщин.

Инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут быть с их согласия привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, если такая работа не запрещена им по медицинским показателям. При этом указанные работники должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Исключение установлено для творческих работников.

## **Глава 7.**

# **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **§ 1. Понятие и виды времени отдыха**

В трудовом законодательстве различаются следующие виды отпусков:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- отпуск без сохранения заработной платы;
- специальные (учебные, по беременности и родам и др.).

В коллективных договорах могут быть предусмотрены и другие виды отпусков, например поощрительные, за выполнение государственных и общественных обязанностей.

Ежегодный отпуск – это закрепленный законодательством непрерывный ежегодный отдых в течение установленного количества дней, который предоставляется с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы. Он предназначен для отдыха и восстановления сил.

Установлены два вида ежегодных оплачиваемых отпусков: ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использования отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывного трудового стажа.

Очередность предоставления отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации не позднее, чем за две недели до наступления ка-

лендарного года. Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников организации. Однако это не исключает обязанности работодателя уведомить каждого работника о времени начала отпуска. Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до начала отпуска. При составлении графика отпусков следует учитывать, что для некоторых категорий работников законами предусмотрена такая льгота, как право использовать отпуск в удобное для них время года.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению сторон, при этом необходимо, чтобы хотя бы одна часть была не менее 14 дней.

В соответствии с ч. 2 ст. 125 ТК РФ работодатель может отозвать работника из отпуска, если это необходимо по тем или иным производственным нуждам, но только с согласия работника. Не могут быть отозваны из отпуска работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями труда, даже если они дают свое согласие.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, не допускается.

Отпуск более 28 календарных дней называется удлиненным основным отпуском и предоставляется работникам в соответствии с трудовым законодательством. Цель таких отпусков – гарантировать работникам более длительный отдых с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств.

В соответствии со ст. 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть

предоставлен ему только при наличии уважительной причины. Поэтому работник в заявлении обязан эту причину указать. Является ли причина уважительной решает работодатель. Продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем. Таким образом, в каждом конкретном случае продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению сторон. Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их назначения и продолжительности, они должны оформляться приказом (распоряжением) об отпуске. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

Отпуска без сохранения заработной платы делятся на две группы:

- предоставляемые по усмотрению работодателя отпуска по семейным и уважительным причинам;
- на основании письменного заявления работника.

## **§ 2. Порядок предоставления, разделения, продления и перенесения основного очередного оплачиваемого отпуска для лиц, не достигших 18 лет**

Лица, работающие по трудовому договору, приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от того, у какого работодателя они трудятся (организация – юридическое лицо; индивидуальный предприниматель; работодатель – физическое лицо), степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (в организации, дистанционно или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывного трудового стажа.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

К другим предусмотренным федеральными законами случаям, когда работодатель обязан предоставить отпуск до истечения шестимесячного срока непрерывной работы, относятся:

а) предоставление мужу по его желанию ежегодного отпуска в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

б) предоставление лицу, работающему по совместительству, оплачиваемого отпуска одновременно с отпуском по основной работе в том случае, если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, регулируется ст. 121 ТК РФ. Стаж исчисляется в днях, месяцах и годах. Помимо времени фактической работы в него включается время, когда работник не работал, но за ним сохранялось рабочее место (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении, другие периоды, пред-

усмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации. Кроме того, в стаж засчитывается время выполнения работником государственных и общественных обязанностей, время учебных отпусков, время нахождения в медицинском учреждении на обследовании, если работник обязан его проходить с учетом характера трудовых функций, время освобождения доноров от работы для сдачи крови и предоставляемые в связи с этим дни отдыха и др.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не входят:

- периоды отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе при отстранении;

- периоды отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста;

- периоды отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по просьбе работника, общей продолжительностью более 14 календарных дней.

Для некоторых категорий работников законами предусмотрена такая льгота, как право использовать отпуск в удобное для них время года.

К ним относятся:

- работники в возрасте до 18 лет;

- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, инвалиды;

- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;

- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;

- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;

- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вслед-

ствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и иных работ, связанных с любыми видами ядерных установок.

В тех случаях, когда работник имеет право на выбор, при составлении графика отпусков целесообразно предложить ему написать заявление о том, в какое время он хотел бы получить отпуск. При наличии такого заявления и учете пожелания работника при составлении графика изменить впоследствии время использования отпуска можно только по взаимному согласию сторон.

Если работодатель не соблюдает требование законодательства о предоставлении отпуска отдельным категориям работников в удобное для них время либо нарушает утвержденный график отпусков, работники вправе обратиться за защитой в органы по рассмотрению трудовых споров. Самовольный уход работника в отпуск следует рассматривать как прогул, дающий основание для его увольнения. В соответствии с подп. «д» п. 39 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» самовольный уход работника в отпуск следует рассматривать как прогул, дающий основание для его увольнения.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

– временной нетрудоспособности;

– если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за две недели;

– если сотрудник во время отпуска исполнял государственные обязанности (если по закону на время выполнения этих обязанностей он освобождается от работы);

– в других случаях, предусмотренных законодательством или локальными нормативными правовыми актами.

Отпуск на время болезни продлевают только в случае болезни самого сотрудника. Если сотрудник ухаживал за заболевшим членом семьи, то отпуск не продлевают.

Если на время отпуска приходятся праздничные дни, то эти дни в продолжительность основного отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

Перенесение отпуска означает, что число дней, не включенных в использованный работником отпуск, должно быть ему предоставлено впоследствии отдельно или путем присоединения к следующему ежегодному оплачиваемому отпуску. Право выбора способа использования дней отпуска ТК РФ оставляет за работником. По желанию работника отпуск либо продлевается, либо неиспользованные дни подлежат переносу. В случае, когда работник предполагает перенести дни отпуска на иной период, порядок и сроки предоставления этих дней определяются работодателем, но с учетом пожеланий работника. Этот вывод подтверждает складывающаяся судебная практика.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного отпуска работникам до 18 лет и работникам, занятыми на работах с вредными и опасными условиями труда.

Время ежегодных отпусков оплачивается исходя из среднего заработка. Порядок исчисления среднего заработка одинаков

как для оплаты основных и дополнительных отпусков, так и для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск. Правила исчисления среднего заработка установлены ст. 139 ТК РФ. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Оплата времени отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора время отпуска может полностью или частично выходить за пределы первоначального срока договора. Днем увольнения в этом случае также признается последний день отпуска.

Денежная компенсация при увольнении работника должна быть выплачена ему за все отпуска, не использованные им ко дню увольнения, независимо от того, какова их общая продолжительность и по каким основаниям прекращается трудовой договор. При расчете денежной компенсации за неиспользованный отпуск должны применяться те же правила, что и при исчислении заработка за отпуск.

## **Глава 8. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **§ 1. Понятие трудовой дисциплины, ее содержание и правовое регулирование**

В юридической литературе и трудовом законодательстве термин «дисциплина труда» употребляется в объективном и субъективном смыслах.

В объективном смысле под трудовой дисциплиной понимается совокупность правовых норм, устанавливающих и обеспечивающих поддержание определенного правопорядка в организации.

В субъективном смысле под дисциплиной труда понимается уровень соблюдения работниками своих конкретных обязанностей в соответствии с заключенным трудовым договором.

Как правовая категория дисциплина труда выступает в четырех взаимосвязанных аспектах:

1) один из принципов трудового права (обеспечение исполнения обязанности работника добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности);

2) элемент трудового правоотношения, т. е. обязанность работника выполнять трудовую функцию, подчиняться внутреннему трудовому распорядку организации (ст.ст. 21 и 22 ТК РФ);

3) один из институтов трудового права, т. е. система норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, обязанности работника и работодателя, устанавливающего также меры поощрения за добросовестный труд, успехи в труде и дисциплинарную ответственность за нарушение дисциплины труда);

4) как фактическое поведение работника, т. е. уровень соблюдения дисциплины.

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы. Создание указанных условий труда возлагается на работодателя и его администрацию.

Определение дисциплины труда содержится в ст. 189 ТК РФ: дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации, трудовым договором.

Дисциплина труда взаимосвязана с технологической и производственной дисциплиной.

Технологическая дисциплина труда предполагает соблюдение установленных технических правил в процессе трудовой деятельности. Таким образом, технологическая дисциплина труда регулируется специальными нормами, правилами, инструкциями. В то же время она является частью трудовой дисциплины.

Дисциплина труда включает в себя соблюдение как технологической дисциплины, так и дисциплины труда в целом на производстве, т. е. дисциплина труда является элементом производственной дисциплины.

Производственная дисциплина означает установленный порядок на производстве. По своему содержанию она охватывает дисциплину труда и выходит за ее пределы. Помимо трудовой в производственную дисциплину входят обязанности должностных лиц администрации по обеспечению неразрывности технологического процесса, своевременных поставок сырья, комплектующих изделий, инструментов, а также согласованности работы отдельных подразделений производства.

Администрация несет ответственность за производственную дисциплину организации в целом, а работники отвечают за соблюдение трудовой дисциплины в пределах своих трудовых обязанностей.

Дисциплина труда позволяет каждому работнику трудиться с полной отдачей; обеспечивает высокопроизводительный труд каждого конкретного работника и всего коллектива работников; способствует работе без брака, повышению качества продукции, услуг данного производства, поддержанию установленного порядка на производстве, выполнению всеми работниками норм труда и плановых заданий, охране труда работников, снижению или исключению случаев производственного травматизма и тяжести его последствий.

Под методами обеспечения дисциплины труда понимаются предусмотренные трудовым законодательством способы обеспечения дисциплины труда. В соответствии с ч. 2 ст. 189 ТК РФ работодатель обязан создавать в организации условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Как было сказано выше, обязанность правильно организовать труд работников, создать условия для роста производительности труда возложена на работодателя и его администрацию. От выполнения этой обязанности, в первую очередь, зависит состояние трудовой дисциплины в организации.

Вместе с тем, сами по себе необходимые условия труда не дают полной гарантии от нарушений работниками установленных правил поведения и требуют от работодателя управления дисциплиной труда. В целом методы управления дисциплиной труда можно разделить на три группы: экономические, психологические и правовые.

В ТК РФ закреплены только два метода: поощрение и принуждение.

Поощрение – это публичное признание трудовых заслуг работника, оказание почета, повышение его престижа. Метод поощрения оказывает положительное влияние не только на поощряемого работника, но и стимулирует к добросовестному труду других работников организации.

Принуждение – метод воздействия, обеспечивающий совершение действий субъектом права вопреки его воле, но соответствующих установленным в организации правилам. Средствами принуждения являются предусмотренные трудовым законодательством меры дисциплинарного воздействия.

Сущность дисциплины труда состоит в том, что в пределах трудового законодательства работодатель имеет право требовать, а работник обязан выполнить действия, соответствующие его трудовой функции и условиям трудового договора.

С учетом вышеизложенного можно сделать вывод, что под дисциплиной труда понимается основанный на нормах трудового законодательства установленный порядок взаимоотношений участников производственного процесса, обеспечиваемый властью руководителя организации (работодателя).

Правовое регулирование дисциплины труда в зависимости от субъектов, его осуществляющих, подразделяется на централизованное (общегосударственное и отраслевое) и децентрализованное (локальное). Централизованное регулирование осуществляется в общегосударственном масштабе высшими органами государственной власти и управления применительно ко всем работникам (общегосударственное регулирование) либо к работникам отдельных отраслей экономики (отраслевое регулирование). Локальное регулирование осуществляется на уровне конкретного работодателя и заключается в уточнении, модификации общегосударственных и отраслевых норм применительно к специфике деятельности данного работодателя. Локальными

нормативными актами, содержащими правила поведения работников конкретного работодателя, являются правила внутреннего трудового распорядка, положения о персонале, различных структурных подразделениях организации и т. д.

Основа правового регулирования дисциплины труда закреплена в Конституции Российской Федерации и Трудовом кодексе Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации обеспечивает единство общегосударственного правового регулирования труда. В ст. 37 закрепляются основные трудовые права – свобода труда, право распоряжаться своими способностями к труду, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих безопасности и гигиене, право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда; право на отдых, на ограничение законом рабочего времени, на выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск, а также на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку.

Трудовой кодекс Российской Федерации занимает важнейшее место среди федеральных законов в области трудового права. Будучи основным кодифицированным источником трудового права России, он регулирует, по существу, весь комплекс общественных отношений, который входит в предмет данной отрасли права, включая отношения, связанные с дисциплиной труда.

К числу специальных нормативных правовых актов, регулирующих правопорядок и ответственность в сфере труда, следует отнести уставы и положения о дисциплине труда для отдельных категорий работников. Такие нормативные акты в силу ч. 5 ст. 189 ТК РФ должны устанавливаться только федеральными законами.

Особое место в системе нормативных правовых актов, регулирующих дисциплину труда и порядок у работодателя, отводится локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ). К локальным нормативным актам относятся, например, правила внутреннего трудового распорядка работодателя. Они имеют ограниченную сферу действия (в пределах конкретной организации) и не должны противоречить законам и подзаконным актам.

## **§ 2. Дисциплинарная ответственность:**

### **понятие, виды, основания, условия наступления для лиц, не достигших 18 лет**

Современное трудовое законодательство России в целях обеспечения трудовой дисциплины в организации наделяют работодателя полномочиями по применению мер поощрения за добросовестный труд и привлечению работников к дисциплинарной ответственности за неправомерное поведение. Средством борьбы с неправомерным поведением работников являются меры правового воздействия в виде привлечения нарушителей к дисциплинарной ответственности. В рамках привлечения к дисциплинарной ответственности проявляется метод принуждения как один из методов регулирования дисциплины труда.

Дисциплинарная ответственность работников является одним из видов юридической ответственности и предполагает обязанность работников, совершивших дисциплинарный проступок претерпеть меры негативного воздействия, предусмотренные действующим законодательством.

Дисциплинарная ответственность представляет собой последствие неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей конкретным работником, т. е. несоблюдения им трудовой дисциплины.

Таким образом, институт дисциплинарной ответственности выполняет две взаимосвязанные функции: превентивную (через потенциальную возможность применения к нарушителю мер дисциплинарного взыскания предупреждает правонарушения в сфере трудовых отношений) и ретроспективную (обязанность нарушителя ответить за совершенный дисциплинарный проступок и претерпеть неблагоприятные последствия).

Правовым основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности служит такой вид правонарушения, который именуется в трудовом праве дисциплинарным проступком.

Дисциплинарным проступком признается виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Вина работника в совершении дисциплинарного проступка и его противоправность – обязательные условия привлечения к дисциплинарной ответственности. При этом оба эти условия должны присутствовать одновременно, т. е. необходима их совокупность.

Как и любое правонарушение, дисциплинарный проступок характеризуется совокупностью объективных и субъективных признаков, именуемых составом дисциплинарного проступка.

Субъектом дисциплинарного проступка является работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины.

Объектом дисциплинарного проступка являются общественные отношения, складывающиеся в процессе совместной трудовой деятельности, регулируемые нормами трудового права, а непосредственно – внутренний трудовой распорядок.

Субъективную сторону составляет вина, которая может быть выражена в форме как прямого или косвенного умысла, так и неосторожности. Умысел – волевое действие, направленное

на сознательное нарушение установленных правил трудового распорядка. Неосторожность как форма вины имеет место в тех случаях, когда работник не предвидел последствий своего проступка, хотя должен был предвидеть, либо он предвидел такие последствия, но легкомысленно надеялся их предотвратить.

Объективную сторону характеризуют ряд признаков:

- поведение работника в виде действия или бездействия;
- время и место совершения проступка;
- наличие вредных последствий и причинной связи между ними и т. д.

Противоправность действия или бездействия работника означает, что они не соответствуют нормативным правовым актам, в том числе правилам внутреннего трудового распорядка, должностным инструкциям, а также условиям трудового договора. Поэтому не может считаться дисциплинарным проступком, например, отказ работника выполнить общественное поручение.

Любые действия работника, соответствующие законам и подзаконным актам, являются правомерными и не могут квалифицироваться как дисциплинарный проступок, например отказ работника от сверхурочных работ, если для их выполнения требуется согласие работника (ст. 99 ТК РФ) или выполнение работы не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Трудовое законодательство различает два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную.

Общая дисциплинарная ответственность установлена ТК РФ. К ней могут быть привлечены все лица, вступившие в трудовые отношения в соответствии с ТК РФ и получившие статус работников.

Специальная дисциплинарная ответственность устанавливается для работников ряда отраслей экономики (например, железнодорожный, морской, речной транспорт, связь и т. д.), где наряду

с правилами внутреннего трудового распорядка действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливающие повышенные требования к отдельным категориям работников этих отраслей.

Необходимость предъявления к ним более высоких требований обусловлена как спецификой трудовой функции, так и тем, что нарушение установленных правил может повлечь за собой тяжкие последствия.

Специальную дисциплинарную ответственность несут работники, на которых помимо ТК РФ распространяются отдельные федеральные законы, уставы и положения о дисциплине.

Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей дисциплинарной ответственности:

- 1) кругом лиц, на которых она распространяется;
- 2) более широким понятием дисциплинарного проступка, противоправность которого предусмотрена специальными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине;
- 3) специальными мерами дисциплинарного взыскания;
- 4) кругом должностных лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью и порядком применения дисциплинарных взысканий;
- 5) установленным порядком обжалования взысканий (например, для судей).

От дисциплинарных взысканий необходимо отличать меры дисциплинарного воздействия, такие как:

- лишение премий;
- непредоставление различных льгот;
- временное отстранение от исполнения должностных обязанностей государственного служащего до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности;
- ограничение пользования объектами социально-культурного назначения, принадлежащими работодателю и т. д.

Мерой дисциплинарного воздействия, но не взыскания можно считать предупреждение работника или указание о недопустимости подобных действий и другие меры, предусмотренные ТК РФ.

Меры дисциплинарного воздействия не могут быть оскорбительными для работника, не могут причинять вред его чести и достоинству.

## **Глава 9.**

# **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **§ 1. Правовые формы профессиональной подготовки работника**

Выпускники общеобразовательных учреждений и другие лица моложе 18 лет, не имеющие профессии (специальности), направляются на профессиональную подготовку в приоритетном порядке. Профессиональная подготовка осуществляется в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или в иных образовательных учреждениях.

В ТК РФ впервые в истории трудового законодательства включен разд. 9, содержащий основные нормы, регламентирующие подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, включая ученический договор (ст.ст. 195.1–208 ТК РФ).

Согласно нормативным предписаниям ст. 195.1 ТК РФ, квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника; профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специаль-

ностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Условия подготовки и дополнительного профессионального образования работников устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, индивидуальным трудовым договором и ученическим договором.

Перечень профессий и специальностей, по которым проводится профессиональная подготовка на производстве, конкретные формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также виды образовательных учреждений, где она осуществляется, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В настоящее время отдельные производства испытывают недостаток квалифицированных работников. Поэтому реализация представленного работнику права повышать свою квалификацию непосредственно на производстве своего работодателя помогает работодателю в подборе квалифицированных кадров, отвечающих новым технологическим процессам.

В соответствии со ст. 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий

и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Одним из основных прав работника, предусмотренных ст. 21 ТК РФ, является их право на подготовку и дополнительное профессиональное образование на производстве, где он работает.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

По мере возможности подготовка и дополнительное профессиональное образование должны давать основные знания в области того занятия, к которому готовятся обучающиеся, и той отрасли в которой они желают работать.

## **§ 2. Ученический договор: стороны, ответственность сторон, содержание, порядок заключения и прекращения**

Ученический договор – особый вид договора в сфере труда и подготовки к труду. Он оформляет непосредственно связанные с трудовыми отношения по подготовке и дополнительному

профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя (ст. 1 ТК РФ).

В ст. 198 ТК РФ предусматриваются две разновидности ученического договора:

- с лицом, ищущим работу;
- с работником данной организации.

Вторая разновидность ученического договора является дополнительным договором к трудовому договору.

Сторонами первой разновидности ученического договора являются ученик и обучающая организация – будущий работодатель.

Сторонами второй разновидности – ученик и обучающая организация – работодатель. Стороны второй разновидности ученического договора совпадают со сторонами трудового договора, но содержание этих двух договоров различно.

Юридическим содержанием ученического договора являются права и обязанности сторон по подготовке и дополнительному профессиональному образованию, трудового договора – права и обязанности сторон по поводу труда.

Предусмотренные ТК РФ нормы об ученическом договоре распространяются на обе эти разновидности.

Формально-юридическое содержание ученического договора определено ст. 199 ТК РФ. Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации.

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

Письменно оформленный ученический договор должен быть подписан учеником и руководителем обучающей организации либо по его поручению другим полномочным должностным лицом организации. Подпись заверяется (удостоверяется) печатью организации.

На основании ученического договора издается соответствующий приказ (распоряжение).

Действие ученического договора начинается со дня, указанного в этом договоре, и продолжается в течение предусмотренного в нем срока (ч. 1 ст. 201 ТК РФ). Если дата начала действия ученического договора в нем не указана, то следует считать, что его действие начинается с даты, следующей за днем его подписания сторонами (за исключением выходных и праздничных дней).

Невозможность для ученика проходить обучение по уважительным причинам (болезнь, удостоверенная медицинским документом, призыв на военные сборы и др.) служит основанием для продления срока действия ученического договора на время отсутствия ученика по причинам, признанным уважительными ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч. 2 ст. 201 ТК РФ).

Статья 202 ТК РФ предусматривает возможные организационные формы ученичества: индивидуальную, бригадную, курсовую и иные. Форму ученичества определяет обучающая организация.

При индивидуальном обучении ученика либо прикрепляют к квалифицированному работнику, либо включают в производственную бригаду, где с ним занимается бригадир или рабочий высокой квалификации – член данной бригады. Необходимый

теоретический курс ученик изучает, консультируясь с соответствующими специалистами организации.

Групповая (бригадная) форма обучения предусматривает объединение учеников в специальные группы, занятия с которыми проводят рабочие высокой квалификации, мастера.

Курсовая форма подготовки кадров применяется при обучении сложным профессиям и осуществляется в два этапа:

1) в учебной группе под руководством мастера производственного обучения на специально созданной для этого учебно-производственной базе организации или учебного комбината (пункта);

2) на рабочих местах организации в учебной группе под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного работника – инструктора производственного обучения.

Теоретическое обучение работников при курсовой и групповой (бригадной) формах подготовки осуществляется в учебных группах, учебно-курсовых комбинатах (пунктах) и на иных курсах, создаваемых работодателем (группой работодателей).

Порядок подготовки работников отдельных профессий, специальностей регулируется особо.

Подготовка новых работников – это первоначальное профессиональное обучение ранее не имеющих профессии лиц, ищущих работу и принятых в организацию для обучения профессии с целью последующего их трудоустройства в данной организации.

Подготовка новых работников из числа несовершеннолетних производится только по определенным профессиям и для тех производств, в которых разрешается применение их труда.

Статья 203 ТК РФ рассматривает ученичество наравне с работой по трудовому договору, определяя продолжительность времени ученичества в течение недели. Оно не должно превы-

шать нормы рабочего времени, установленные для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

По соглашению между работником-учеником и работодателем в ученическом договоре должно быть предусмотрено время, в течение которого ученик проходит обучение, а также должен быть решен вопрос о соотношении времени обучения и рабочего времени.

Ученический договор может содержать условие о том, что работник на срок действия ученического договора: полностью освобождается от работы в организации по трудовому договору; освобождается от работы частично с установлением ему неполного рабочего времени (ч. 2 ст. 203 ТК РФ); проходит обучение без отрыва от работы (ст. 198 ТК РФ).

Работодатель имеет право (ст. 203 ТК РФ) по соглашению с работником полностью или частично освободить его от работы по трудовому договору. При этом он исходит из интересов производства (улучшается качество обучения, сокращается его срок) и не нарушает интересов работника.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает общий предел времени ученичества, не разделяя его на время теоретических занятий и приобретения практических навыков. Естественно, что весь процесс обучения (его теоретическая и практическая части) не должны выходить за пределы времени, отведенного на ученичество.

Соотношение времени, отводимого на теоретические занятия и практику приобретения соответствующих трудовых навыков, меняется в течение действия ученического договора. Вначале больше времени отводится на изучение теории (изучения технологии, техники, норм охраны труда и т. д.), затем время отводится для освоения выполнения будущей трудовой функции.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством (ч. 3 ст. 203 ТК РФ).

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда (ст. 205 ТК РФ), что является подтверждением того, что ученические отношения – часть предмета трудового права.

Примером распространения на учеников трудового законодательства может служить право на отдых, обеспечиваемое в соответствии с ч. 5 ст. 37 Конституции Российской Федерации, установление федеральным законом продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. В связи с этим правомерно считать, что период ученичества (действия ученического договора) следует включать в трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый отпуск.

Распространение на учеников законодательства об охране труда означает необходимость соблюдения прав и обязанностей в этой области как работодателем, так и учеником.

Условия ученического договора, противоречащие Трудовому кодексу Российской Федерации, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются (ст. 206 ТК РФ).

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

Если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

Но в ученическом договоре при определении оснований его прекращения следует учитывать то, что предусмотрено для трудового договора ст.ст. 77–84 ТК РФ, и не допускать нарушения норм трудового законодательства, направленных на защиту прав работников.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Одним из самых проблемных моментов для работодателя является взыскание в полном объеме с работника затрат, понесенных работодателем на его обучение. Как указал Верховный Суд Российской Федерации в определении от 28 сентября 2012 г. № 56-КГ12-7, включение в трудовой договор условия о полном возмещении работником затрат на обучение неправомерно, поскольку противоречит ч. 2 ст. 232 ТК РФ, согласно которой договорная ответственность работника перед работодателем не может быть выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## **Глава 10.**

# **ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ**

### **§ 1. Требования к условиям труда и виды работ, на которых применение труда несовершеннолетних лиц запрещено**

Ребенку от рождения принадлежат и гарантируются государством права и свободы человека и гражданина.

Органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, должностные лица указанных органов обязаны содействовать несовершеннолетним в реализации и защите их прав и законных интересов с учетом их возраста и в пределах установленного законодательством Российской Федерации объема дееспособности ребенка. Эта обязанность реализуется посредством принятия нормативных правовых актов, проведения методической, информационной работы, поощрения исполнения несовершеннолетними своих обязанностей.

В случае приема на работу несовершеннолетних, им гарантируются сокращенное рабочее время, отпуск, вознаграждение за труд, охрана труда. Им предоставляются льготы при совмещении работы с обучением, проведении ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотировании рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора (контракта) и другие льготы, установленные законодательством Российской Федерации. Кроме того, коллективными договорами и трудовыми договорами могут предусматриваться дополнительные льготы.

Рассмотрим некоторые требования к условиям труда несовершеннолетних работников.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает заключение трудового договора с лицами, достигшими возраста 16 лет, за исключением случаев, предусмотренных законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

Лица, достигшие возраста 15 лет и получившие общее образование или получающие общее образование, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

Заключение трудового договора с лицом в возрасте от 14 до 15 лет возможно при соблюдении следующих условий: подросток, достигший 14 лет, должен быть учащимся; предлагаемая работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью; работа по трудовому договору должна выполняться лишь в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы; на заключение трудового договора должно быть получено письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Если другой родитель возражает против заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста 15 лет, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства<sup>1</sup>.

Заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, не допускается, за исключением выполнения работ для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба его здоровью и нравственному развитию, по подготовке к спор-

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. № 4.

тивными соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта. Для заключения трудового договора необходимо письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. Если речь идет о заключении трудового договора со спортсменом, то орган опеки и попечительства дает свое согласие только после предварительного медицинского осмотра несовершеннолетнего. Трудовой договор от имени такого лица подписывается одним из родителей (усыновителем, опекуном).

Как уже отмечалось, для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенное рабочее время:

– 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 лиц, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в течение учебного года нормы рабочего времени составляют не более 12 часов в неделю для работников в возрасте до 16 лет и не более 17,5 часа в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать два с половиной часа для лиц в возрасте от 14 до 16 лет и четыре часа – в возрасте от 16 до 18 лет.

Несовершеннолетние не могут быть привлечены к сверхурочной работе, к работе в ночное время, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Несовершеннолетние не могут быть направлены в служебные командировки. Из данного правила есть исключения. Они касаются несовершеннолетних работников, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, чьи профессии и должности предусмотрены в Перечне профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематогра-

фии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц.

При привлечении подростков к сменной работе продолжительность непрерывного времени, свободного от работы, не должна быть менее 12 часов.

Всем работникам предоставляется право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Это право возникает у работников в первый год работы у данного работодателя по истечении шести месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Продолжительность такого отпуска составляет не менее 28 календарных дней. Работнику, не достигшему 18 лет, предоставлено право использовать отпуск в удобное для него время. Несовершеннолетним работникам отпуск за первый год работы предоставляется до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению. Продолжительность отпуска составляет 31 календарный день. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Работнику принадлежит право использовать ежегодный отпуск полностью, но по соглашению между работником моложе 18 лет и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ч. 1 ст. 125 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться несовершеннолетнему работнику в любое время года в соответствии с очередностью предоставления отпусков, установленной у данного работодателя.

При составлении графика отпусков и определении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам учитывается желание несовершеннолетнего работника.

Согласно ч. 4 ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд

работникам в возрасте до 18 лет. За несоблюдение этого требования работодатель может быть привлечен к административной ответственности (ст. 5.27 КоАП РФ).

Несовершеннолетним работникам Трудовым кодексом Российской Федерации установлены гарантии при расторжении трудового договора. Расторжение трудового договора допускается при условии соблюдения общего порядка расторжения договора, предусмотренного ст. 81 ТК РФ, а также с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Исключение составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. При отсутствии согласия указанных органов увольнение признается незаконным.

Законодательством Российской Федерации введены ограничения, касающиеся применения труда работников в возрасте до 18 лет в целях охраны их здоровья и нравственного развития. Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 58-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предупреждения торговли детьми, их эксплуатации, детской проституции, а также деятельности, связанной с изготовлением и оборотом материалов или предметов с порнографическими изображениями несовершеннолетних» была расширена сфера деятельности, в которой труд несовершеннолетних не может быть использован. Это производство, перевозка, торговля материалами эротического содержания. Законодательством Российской Федерации предусмотрены особые условия труда несовершеннолетних работников. В частности, гл. 42 ТК РФ содержит такие гарантии.

Защищая права несовершеннолетних работников, государство установило санитарно-эпидемиологические правила и нормативы «Санитарно-эпидемиологические требования к безопас-

ности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста»<sup>1</sup>.

Санитарные правила устанавливают необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности условий труда подростков в возрасте от 14 до 18 лет и условия прохождения производственного обучения (производственной практики) учащимися учебных заведений общего и профессионального образования с целью обеспечения безопасных и безвредных условий трудового процесса, не оказывающих неблагоприятного влияния на рост, развитие и состояние здоровья подростков. Эти требования являются обязательными для всех юридических и физических лиц, использующих труд подростков и организующих их обучение независимо от вида экономической деятельности, ведомственной принадлежности, организационно-правовых форм и форм собственности.

Условия труда на рабочем месте в организациях по конкретной профессии, в которых используется труд лиц моложе 18 лет, должны отвечать требованиям санитарного законодательства, предъявляемым к факторам производственной среды и трудового процесса, в которых осуществляется деятельность человека.

Рабочие места для подростков подбираются с таким расчетом, чтобы при наличии вредных или опасных факторов производственной среды (химических, физических, биологических) и факторов трудового процесса их уровень не превышал гигиенических нормативов, установленных санитарным законодательством и санитарными правилами.

Противопоказанными для трудоустройства лиц моложе 18 лет являются условия труда, характеризующиеся наличием

---

<sup>1</sup> Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30 сентября 2009 г. № 58 «Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553-09» // Российская газета. 2009. 18 ноября.

вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего подростка, воздействие которых создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения острых профессиональных поражений, а именно:

– химические факторы (например, присутствие ядовитых растений и лекарственного сырья, относящихся к списку «Б» Государственной фармакопеи, и контакт с ними);

– биологические факторы (например, присутствие патогенных микроорганизмов и возбудителей паразитарных болезней, продуктов их жизнедеятельности);

– физические факторы (например, отсутствие естественного освещения на рабочих местах; шум на рабочих местах, превышающий установленный для подростков предельно допустимый уровень (ПДУ), эквивалентный 70 дБА; инфразвук, электромагнитные излучения на рабочих местах, превышающие ПДУ для населения, и т. д.).

Несовершеннолетним работникам устанавливаются нормы выработки исходя из норм взрослых работников с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Пониженные нормы выработки для несовершеннолетних работников, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут устанавливаться трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

Труд работников, не достигших 18 лет, должен оплачиваться так же, как труд взрослых людей. Заработную плату они вправе получать лично. Установление ограничений, исключений или пред-

почтений при установлении или изменении условий оплаты труда, связанных с возрастом работника, является дискриминацией.

Как уже отмечалось, в целях охраны здоровья и нравственного развития работников в возрасте до 18 лет законодатель соответствующим образом ограничил применение их труда. В частности, постановлением Правительства Российской Федерации утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет<sup>1</sup>.

Труд лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Перечень, запрещено применять во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также от организационно-правовых форм собственности.

Труд лиц моложе 18 лет запрещено использовать на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию и здоровью: в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами.

В соответствии со ст. 11.1 Закона Российской Федерации от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охраной деятельности в Российской Федерации» лица, не достигшие возраста 18 лет, не могут претендовать на приобретение правового статуса частного охранника.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 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. 2000. № 10. Ст. 1131.

Лица, не достигшие возраста 18 лет, не могут быть работниками религиозных организаций (это должны быть лица, свободно и без принуждения сделавшие свой выбор и способные нести всю полноту ответственности, в том числе материальную (ст. 342 ТК РФ).

## **§ 2. Медицинский осмотр несовершеннолетних работников**

Как уже отмечалось, в соответствии с трудовым законодательством несовершеннолетние граждане принимаются на работу только после обязательного предварительного медицинского осмотра независимо от трудовой функции, и до достижения ими возраста 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Осмотры проводятся за счет средств работодателя. Целью медицинского осмотра является определение соответствия предлагаемой работы состоянию здоровья гражданина, а также определение возможностей подростка выполнять работу без нарушения процессов роста и развития, ухудшения состояния здоровья.

Обязанностью работодателя является проведение предварительных (при поступлении на работу) и ежегодных (периодических) медицинских осмотров (обследований) несовершеннолетних.

Если несовершеннолетний не проходит обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование) при приеме на работу, то это является обоснованием для отказом ему в заключении трудового договора.

Медицинские требования к состоянию здоровья и объем необходимых исследований определяются в порядке, установленном Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

При периодических осмотрах (или раньше при наличии жалоб на ухудшение состояния здоровья) выносится медицинское заключение о возможности (или невозможности) продолжения работы подростком или даются рекомендации по рациональному трудоустройству.

Подросткам, имеющим нарушения состояния здоровья, лечебно-профилактическим учреждением предоставляется медицинская профессиональная консультация по подбору профессии, соответствующей его состоянию здоровья и индивидуальным особенностям.

Подростки с ограниченными возможностями здоровья подлежат освидетельствованию в медико-социальных экспертных комиссиях и могут быть трудоустроены по их рекомендациям на рабочих местах, отвечающих гигиеническим требованиям к условиям труда инвалидов, с учетом степени риска причинения вреда, и соблюдения требований санитарных правил<sup>1</sup>.

Соответствие условий труда лиц со сниженной трудоспособностью (инвалидов) действующему санитарному законодательству определяют организации и учреждения Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Специальное рабочее место инвалида должно обеспечивать безопасность труда, работу с незначительными или умеренными физическими, динамическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными, эмоциональными нагрузками, исключать возможность ухудшения здоровья или травмирования инвалида.

Конкретные меры по облегчению труда осуществляются работодателем на основании рекомендаций территориальных

---

<sup>1</sup> Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30 сентября 2009 г. № 58 «Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553-09» // Российская газета. 2009. 18 ноября.

органов Роспотребнадзора и лечебно-профилактического учреждения<sup>1</sup>.

При решении вопроса о соответствии лица избранной или выполняемой им работе врачи руководствуются перечнями медицинских противопоказаний.

Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н утверждены:

1. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

2. Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.

3. Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае установления отрицательного влияния выполняемой работы на состояние здоровья несовершеннолетнего работодатель на основании медицинского заключения принимает меры к переводу работника на более легкую работу на срок до четырех месяцев. Если работник, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Тру-

---

<sup>1</sup> Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09» // Российская газета. 2009. 17 июня.

довым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением предполагается перевод работника на срок более четырех месяцев или речь идет о постоянном переводе, то при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается.

На время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок по месту работы.

Постановлением Правительства Российской Федерации утвержден Перечень работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров<sup>1</sup>. В случае выявления ВИЧ-инфекции у несовершеннолетних в возрасте до 18 лет работники учреждений, проводившие медицинское освидетельствование, уведомляют об этом родителей или иных законных представителей указанных лиц<sup>2</sup>. Это положение является обоснованным, так как несовершеннолетние в силу своего возраста не могут с необходимой ответственностью осознать тяжесть обнаруженного у них забо-

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 4 сентября 1995 г. № 877 «Об утверждении Перечня работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 37. Ст. 3624.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 14. Ст. 1212.

лечения, а также самостоятельно организовать необходимое лечение и реализовать социальные гарантии, предоставленные им государством.

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора в соответствии со ст. 348.3 ТК РФ подлежат спортсмены, в том числе несовершеннолетние. В период действия трудового договора они проходят обязательные периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности спортсменов для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма. Отказ или уклонение спортсмена без уважительных причин от медицинского осмотра является нарушением трудовой дисциплины. Все медицинские осмотры проводятся за счет собственных средств работодателя, а за спортсменами сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На сегодняшний день детский труд встречается практически в любой точке земного шара. 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 наблюдается тенденция неуклонного увеличения числа работающих городских детей, главным образом в сфере услуг и неформальном секторе экономики.

Проблема использования труда несовершеннолетних работников возникает из-за сложного сочетания социальных, культурных и экономических факторов.

Заняться поиском работы детей заставляют в основном материальные причины. Сложность жизненной ситуации, в которой оказались дети, и степень материальной нужды определяют характер работы, за которую готовы браться несовершеннолетние. В настоящее время распространенности труда несовершеннолетних способствует низкий образовательный статус родителей, отсутствие у родителей стабильной работы и доходов, безработица, большая численность семьи, крайняя бедность, отсутствие альтернативы детскому труду и позитивное отношение к детскому труду в обществе.

Причинами труда несовершеннолетних являются также влияние родителей, традиции и национальный менталитет в регионах России. Местные сообщества в основном одобряют и поддерживают вовлечение детей в труд, не осознавая, что в данном случае речь идет о наихудших формах детского труда, особенно в аграрном секторе экономики.

Кроме того, важную роль играют местные традиции и обычаи. Например, мнение о том, что труд благоприятно

сказывается на формировании характера и развитии навыков детей; убеждение в том, что девочки менее нуждаются в образовании, чем мальчики. Дети из больших семей имеют больше шансов оказаться на работе, чем дети из семей малочисленных, так как доходов родителей недостаточно для содержания большой семьи.

Почему работодатели нанимают детей на работу? Потому что дети – дешевая рабочая сила; дети физически могут выполнять некоторые виды работ лучше, чем взрослые; детьми легче управлять, чем взрослыми, хотя они и обладают меньшими навыками; дети в меньшей степени осознают свои права, доставляют меньше хлопот, меньше жалуются и быстрее адаптируются к любым условиям труда.

Все это приводит к тому, что в обществе активнее стали проявляться наихудшие формы использования детского труда, с которыми государство и общество обязано бороться и создавать благоприятные условия для реализации трудовых прав и свобод несовершеннолетним гражданам.

В целом можно сделать следующие выводы:

1. Современное российское законодательство, регулирующее правовое положение несовершеннолетних работников, соответствует общепринятым международно-правовым нормам и позволяет обеспечить гарантии прав и свобод этой категории граждан.

2. Взаимодействие различных отраслей права при определении правового статуса несовершеннолетних в нормах различной правовой принадлежности создает предпосылки к созданию комплексных нормативных актов, посвященных правам несовершеннолетних.

3. Необходима конкретизация правовых предписаний, повышение качества действующих норм права, что должно снять

имеющиеся в законодательстве противоречия в отношении правового положения несовершеннолетних и таким образом способствовать совершенствованию практики их применения.

4. Правовой статус несовершеннолетнего гражданина – это совокупность юридических прав и обязанностей граждан, не достигших полной дееспособности, обусловленных их возрастом, реализация которых обеспечивается экономическими, правовыми и организационными гарантиями со стороны государства и органов местного самоуправления.

5. Все конвенции, принятые под эгидой Организации Объединенных Наций и Международной организации труда, ставили своей целью оградить несовершеннолетних подростков от всех форм экономической эксплуатации, от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для их здоровья или служить препятствием в получении им образования либо наносить ущерб здоровью, а также физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию. Это осуществлялось путем установления минимального возраста для приема на работу; определения необходимых требований к продолжительности рабочего дня и условий труда; предусмотрения соответствующих видов наказания или других санкций за неисполнение или ненадлежащее исполнение требований к условиям труда несовершеннолетних. Конвенции стремились, если не полностью упразднить детский труд, то хотя бы защитить от трудовой эксплуатации эту наиболее незащищенную группу работников.

Государство и в дальнейшем должно уделять достаточно внимания комплексу проблем, связанному с охраной прав несовершеннолетних работников.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### Нормативные правовые акты

1. Конвенция Международной организации труда № 5 «О минимальном возрасте приема детей на работу в промышленности» (г. Женева, 29 октября 1919 г.) // АО «Кодекс». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/901875613>.

2. Конвенция Международной организации труда № 7 «Об определении минимальноговозраста для допуска детей на работу в море» (г. Генуя, 15 июня 1920 г.) // International Labour Organization. – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c007\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c007_ru.htm).

3. Конвенция Международной организации труда № 10 «О минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве» (г. Женева, 25 октября 1921 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – 1960. – Вып. XVIII.

4. Конвенция Международной организации труда № 33 «О возрасте приема детей на непромышленные работы» (г. Женева, 30 апреля 1932 г.) (утратила силу) // АО «Кодекс». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/902290267>.

5. Конвенция Международной организации труда № 60 «О возрасте приема детей на непромышленные работы» (г. Женева, 22 июня 1937 г.) // Законодательная база Российской Федерации. – URL: <https://zakonbase.ru/content/base/26593>.

6. Конвенция Международной организации труда № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (г. Женева, 9 октября 1946 г.) // International Labour Organization. – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c079\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c079_ru.htm).

7. Конвенция Международной организации труда № 90 «О ночном труде подростков в промышленности (пересмотренная в 1948 г.) (г. Сан-Франциско, 10 июля 1948 г.) // International Labour Organization. – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c090\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c090_ru.htm).

8. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. – 1995. – № 67.

9. Конвенция Международной организации труда № 99 «О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве» (г. Женева, 28 июня 1951 г.) // International Labour Organization. – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c099\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c099_ru.htm).

10. Конвенция Международной организации труда № 123 «О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках (г. Женева, 22 июня 1965 г.) // АО «Кодекс». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/1900870>.

11. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (г. Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17 (1831).

12. Конвенция Международной организации труда № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (г. Женева, 25 октября 1973 г.) // International Labour Organization. – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c138\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_ru.htm).

13. Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г.) // Сборник международных договоров СССР. – 1993. – Вып. XLVI.

14. Конвенция Содружества Независимых Государств «О правах и основных свободах человека» (г. Минск, 26 мая

1995 г.) // СПС «КонсультантПлюс». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_6966](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6966).

15. Европейская социальная хартия (принята в г. Страсбурге, 3 мая 1996 г.) // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4.

16. Конвенция Международной организации труда № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (г. Женева, 17 июня 1999 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 20. – Ст. 1924.

17. Конвенция Международной организации труда № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (г. Женева, 21 июня 2019 г.) // International Labour Organization. – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_712057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf).

18. Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников Содружества Независимых Государств (г. Бишкек, 9 октября 1997 г.) // АО «Кодекс». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/8309009>.

19. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных законами о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Российская газета. – 2020. – № 144.

20. Трудовой кодекс Российской Федерации : ТК : Федеральный закон № 197 : принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч. I) – Ст. 3.

21. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : ГК : Федеральный закон № 51 : принят Государственной Думой 21 октября 1994 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 32 (ч. I). – Ст. 3301.

22. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) : ГК : Федеральный закон № 14 : принят Государственной Думой 22 декабря 1995 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 5 (ч. II). – Ст. 410.

23. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья): ГК : Федеральный закон № 146 : принят Государственной Думой 1 ноября 2001 г. : одобрен Советом Федерации 14 ноября 2001 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – № 49 (ч. III). – Ст. 4552.

24. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) : ГК : Федеральный закон № 230 : принят Государственной Думой 24 ноября 2006 г. : одобрен Советом Федерации 8 декабря 2006 г. // Российская газета. – 2006. – 22 дек.

25. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации : ГПК : Федеральный закон № 137: принят Государственной Думой 23 октября 2002 г. : одобрен Советом Федерации 30 октября 2002 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 46. – Ст. 4532.

26. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : КоАП : Федеральный закон № 195 : принят Государственной Думой 20 декабря 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г. // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

27. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» // Российская газета. – 2003. – 22 апр.

28. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» (ред. от 25.03.2013) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – № 2. – Ст. 342.

29. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 июля 2000 г. № 554 «Об утверждении Положения о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании» (ред. от 15.09.2005) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – № 31. – Ст. 3295.

30. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 августа 2003 г. № 500 «О федеральном информационном фонде технических регламентов и стандартов и единой информационной системе по техническому регулированию» (ред. от 23.09.2010) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – № 34. – Ст. 3367.

### **Основная литература**

1. Трудовое право : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана, 2019. – 543 с.

2. Шаронов, С. А. Трудовое право России : учебник для вузов / С. А. Шаронов, А. Я. Рыженков ; под общ. ред. С. А. Шаронова. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2020. – 469 с.

3. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. – М. : Юрайт, 2020. – 203 с.

4. Буянова, М. О. Трудовое право. Общая часть : учебник для вузов / М. О. Буянова, С. О. Казаков, М. М. Панарина ; под ред. М. О. Буяновой. – М. : Юрайт, 2020. – 185 с.

### **Дополнительная литература**

1. Дерешко, Б. Ю. Правовые аспекты социальной работы с детьми сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России, погибших при исполнении ими слу-

жебных обязанностей (обязанностей военной службы) / Б. Ю. Дерешко // Семейное и жилищное право. – 2013. – № 2. – С. 15–18.

2. Алистархов, В. Трудоустройство несовершеннолетних как показатель зрелости компании / В. Алистархов // Трудовое право. – 2013. – № 11. – С. 47–55.

3. Павловская, О. Ю. Сокращение численности (штатов) организации: правовой аспект и правоприменительная практика / О. Ю. Павловская // Право и экономика. – 2013. – № 10. – С. 45–50.

4. Обыденова, Т. В. Правовая и педагогическая профилактика в деятельности подразделений по делам несовершеннолетних / Т. В. Обыденова // Административное и муниципальное право. – 2014. – № 8. – С. 832–837.

5. Бабинцев, А. На условии неполного рабочего дня / А. Бабинцев // ЭЖ-Юрист. – 2014. – № 4. – С. 11–13.

6. Худицкая, Ю. П. Преступное поведение работников организаций, оказывающих социальные услуги по воспитанию несовершеннолетних, как источник формирования преступной личности / Ю. П. Худицкая // Деятельность правоохранительных органов по обеспечению законности и правопорядка в Дальневосточном регионе : сборник материалов международной научно-практической конференции. – Хабаровск : ДВЮИ МВД России, 2014. – С. 96–99.

7. Цуркан, Н. А. Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних работников в России / Н. А. Цуркан // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С. 50–53.

8. Забрамная, Е. Ю. Актуальные вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних работников / Е. Ю. Забрамная // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С. 40–43.

9. Байков, А. М. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников в Латвии / А. М. Байков // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 1. – С. 62–64.

10. Корсаненкова, Ю. Б. Лица с семейными обязанностями как межотраслевые субъекты трудового права и права социального обеспечения / Ю. Б. Корсаненкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 4. – С. 16–19.

11. Химиченко, В. Детский труд / В. Химиченко // Трудовое право. – 2020. – № 2. – С. 51–58.

12. Югова, Л. И. Роль работодателя в отношениях с несовершеннолетними работниками / Л. И. Югова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 1. – С. 47–48.

13. Сергеев, Ю. Д. Правовые аспекты охраны здоровья несовершеннолетних, занятых трудовой деятельностью: имплементация положений международных договоров в законодательство России / Ю. Д. Сергеев, Е. Г. Калецкий // Медицинское право. – 2016. – № 6. – С. 3–7.

14. Крылова, Э. Ю. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником / Э. Ю. Крылова // Судья. – 2015. – № 7. – С. 44–46.

15. Пак, С. В. Лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, как субъекты трудового права / С. В. Пак // Вопросы ювенальной юстиции. – 2013. – № 6. – С. 27–30.

16. Нуртдинова, А. Ф. Нравственные основы трудового права / А. Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. – 2018. – № 9. – С. 71–83.

17. Ильясов, М.-С. З. Правовое регулирование защиты прав несовершеннолетних органами Министерства внутренних дел Российской Федерации / М.-С. З. Ильясов // Современное право. – 2018. – № 7–8. – С. 36–39.

18. Зуев, А. В. Проблемные аспекты защиты прав несовершеннолетних / А. В. Зуев, И. А. Макеева, К. П. Индык // Ленинградский юридический журнал. – 2017. – № 3. – С. 117–124.

Учебное издание

**Анохин Сергей Александрович,**  
кандидат юридических наук, доцент

**Гук Виктория Александровна,**  
кандидат юридических наук, доцент

**Лёвкина Екатерина Сергеевна**  
**Боровая Елена Владимировна,**  
кандидат юридических наук, доцент

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА МОЛОДЕЖИ**



Редактор *Васильевых Е. М.*

Корректор *Абилова Ф. А.*

Компьютерная верстка *Гридчина Т. А.*

Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя  
117997, г. Москва, ул. Академика Волгина, д. 12

---

Подписано в печать 27.09.2021	Формат 60×84 1/16 Цена договорная	Тираж 251 экз. Объем 9,23 уч.-изд. л. 13,6 усл. печ. л.
----------------------------------	--------------------------------------	---

---