ОСОБЕННОСТИ ПРИЕМА НА РАБОТУ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО

Несовершеннолетние (не достигшие 18 лет) лица в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются дополнительными гарантиями, установленными Трудовым кодексом РБ (далее – ТК), иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями.

К примеру, нормы выработки для работников моложе 18 лет определяют исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников (ст. 278 ТК).

ЭТО ВАЖНО! При приеме на работу несовершеннолетнего также следует учитывать, что работникам, не достигшим 18 лет, не устанавливают предварительное испытание при заключении трудового договора (часть пятая ст. 28 ТК).

В целом процедуру заключения трудового договора с несовершеннолетним условно можно разделить на 3 основных этапа:

1) выяснение соответствия несовершеннолетнего работе (профессии, должности), на которую он претендует;

2) определение срока, формы и содержания трудового договора;

3) подписание трудового договора.

Этап 1. Соответствие несовершеннолетнего работе

Документы, предъявляемые при приеме на работу

При заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а несовершеннолетний должен предъявить в соответствии со ст. 26 ТК:

– свидетельство о рождении (для несовершеннолетних в возрасте от 14 до 16 лет);

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (для лиц в возрасте от 16 до 18 лет);

– приписное свидетельство (для призывников);

– трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу;

– диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

– заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) о состоянии здоровья (для детей-инвалидов);

– заключение предварительного медицинского осмотра (для всех несовершеннолетних).

Прием на работу без указанных выше документов не допускается.

Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством.

Изучая представленные несовершеннолетним документы, помните о некоторых ограничениях и гарантиях, установленных для лиц моложе 18 лет.

Возрастные ограничения

Не допускается заключение трудового договора с лицами моложе 16 лет (ст. 21 ТК). Однако с письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкой работы, которая не является вредной для его здоровья и развития, а также не наносит ущерба посещаемости общеобразовательного учреждения и учреждения, обеспечивающего получение профессионально-технического образования (ст. 272 ТК).

Выполняемые виды работ

Лица от 14 до 16 лет могут быть наняты исключительно для выполнения легкой работы, определенной в перечне, утвержденном постановлением Минтруда и соцзащиты РБ от 15.10.2010 № 144 «Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет» (далее – Перечень).

Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах (ст. 274 ТК).

Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Минтруда РБ от 02.02.1995 № 13 «О списке работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (далее – постановление № 13).

Однако выпускники профессионально-технических и средних специальных учреждений образования, получившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее 3 лет по профессиям, включенным в список, и не достигшие 18 лет, допускаются к работе по этим профессиям под руководством опытных работников (абз. 5 п. 2 постановления № 13).

Нормы подъема и перемещения тяжестей

Поручая несовершеннолетнему работу, помните о предельных нормах подъема и перемещения ими тяжестей вручную, определенных постановлением Минздрава РБ от 13.10.2010 № 134 «Об установлении предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную» (далее – постановление № 134).

Эти величины нормируются в зависимости от возраста и пола подростка, а также в зависимости от характера работы (см. таблицу).

Возраст, пол несовершеннолетних Подъем и перемещение груза вручную в течение смены Суммарная масса груза\*, поднимаемого и перемещаемого в течение смены

постоянно, более 2 раз в час при чередовании с другой работой, до 2 раз в час при подъеме с рабочей поверхности при подъеме с пола

Несовершеннолетние женского пола

14 лет 3 кг 4 кг 180 кг 90 кг

15 лет 4 кг 5 кг 200 кг 100 кг

16 лет 5 кг 7 кг 400 кг 200 кг

17 лет 6 кг 8 кг 500 кг 250 кг

Несовершеннолетние мужского пола

14 лет 6 кг 10 кг 400 кг 200 кг

15 лет 7 кг 12 кг 500 кг 250 кг

16 лет 10 кг 16 кг 900 кг 450 кг

17 лет 12 кг 18 кг 1400 кг 700 кг

\* С учетом массы тары и упаковки.

Медицинский осмотр

Лиц моложе 18 лет принимают на работу лишь после предварительного медицинского осмотра, и в дальнейшем до достижения совершеннолетия они ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка (ст. 275 ТК).

Порядок проведения медицинских осмотров установлен Инструкцией о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утвержденной постановлением Минздрава РБ от 28.04.2010 № 47.

Общие запреты, распространяемые на несовершеннолетних

Для выполнения некоторых видов работ, а также занятия определенных должностей необходимо наличие соответствующего образования и (или) стажа работы. Конкретные квалификационные требования содержатся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей служащих.

Помните, что на несовершеннолетних, как и на всех работников, распространяется ограничение совместной работы близких родственников в одной и той же государственной организации (ст. 27 ТК).

Запрет, предусмотренный ст. 27 ТК, может устанавливаться и в негосударственных организациях по решению собственника.

После изучения необходимых документов наниматель принимает решение о соответствии либо несоответствии несовершеннолетнего работе, на которую он претендует.

В случае принятия положительного решения наступает следующий этап заключения трудового договора.

Этап 2. Определение срока, формы и содержания трудового договора

Срок трудового договора

Для того чтобы выяснить, на какой срок заключать трудовой договор, необходимо ответить на следующие вопросы:

– является ли предлагаемая несовершеннолетнему работа постоянной или носит срочный, временный, сезонный характер?

– продолжит ли несовершеннолетний обучение после окончания каникул (если договор заключается в период каникул)?

– в дневной, заочной или вечерней форме обучения намерен получать образование несовершеннолетний?

– вследствие чего образовалась вакансия (расширение штата организации, увольнение сотрудника, ранее занимавшего эту должность, временное отсутствие работника, производственно-хозяйственные факторы, вызвавшие необходимость выполнения определенной работы и др.)?

После ответов на указанные вопросы, руководствуясь ст. 17 ТК, с несовершеннолетним заключается трудовой договор:

– на неопределенный срок;

– определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор);

– время выполнения определенной работы;

– время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы;

– время выполнения сезонных работ.

Форма трудового договора

Трудовой договор, в т.ч. и контракт, должен быть заключен в письменной форме (п. 6 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров РБ от 25.09.1999 № 1476; ст. 18 ТК). Трудовой договор составляется в 2 экземплярах, по одному для каждой из сторон.

Отсутствие трудового договора в письменной форме не значит, что между организацией и гражданином отсутствуют трудовые правоотношения, так как фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (часть вторая ст. 25 ТК).

Наниматель обязан письменно оформить фактический допуск работника к работе в 3-дневный срок с момента предъявления работником либо профсоюзом соответствующего требования, причем допуск его к работе должен быть осуществлен уполномоченным должностным лицом нанимателя.

Содержание трудового договора

Значительную роль в процессе заключения трудового договора с несовершеннолетним играет его содержание. Действующее законодательство позволяет нанимателям и гражданам самостоятельно определять условия, которые будут содержаться в трудовом договоре (за исключением случаев, когда форма трудового договора утверждается вышестоящим органом, министерством и т.д.), но в то же время устанавливает ряд обязательных сведений и условий, предусмотренных ст. 19 ТК.

При установлении некоторых условий трудового договора с несовершеннолетним необходимо учитывать гарантии, предоставляемые для них ТК.

1. Рабочее время

Для работников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (часть первая ст. 114 ТК):

– в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 ч в неделю;

– от 16 до 18 лет – не более 35 ч в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой ст. 114 ТК, для лиц соответствующего возраста.

Продолжительность ежедневной смены таких работников также ограничена законодательно:

– для работников в возрасте:

от 14 до 16 лет – 4 ч 36 мин,

от 16 до 18 лет – 7 ч;

– для учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте:

от 14 до 16 лет – 2 ч 18 мин,

от 16 до 18 лет – 3 ч 30 мин.

ЭТО ВАЖНО! При организации труда несовершеннолетних запрещается привлекать их к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни (ст. 276 ТК).

2. Трудовые отпуска

Трудовые отпуска работникам моложе 18 лет предоставляются в летнее время или по их желанию в любое другое время года (ст. 277 ТК).

Продолжительность отпуска несовершеннолетнего составляет 30 календарных дней (постановление Совета Министров РБ от 24.01.2008 № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней»). При этом отзыв из отпуска и замена его денежной компенсацией работникам моложе 18 лет не допускаются (ст. 174, 161 ТК).

3. Оплата труда

При определении условий оплаты труда несовершеннолетнему следует учитывать гарантии, предусмотренные ст. 279 ТК. Ею установлено, что:

– заработная плата работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

– труд работников моложе 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников;

– оплата труда учащихся общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Наниматели могут устанавливать учащимся доплаты к заработной плате.

Этап 3. Подписание трудового договора

Завершающим этапом заключения трудового договора с работником является подписание трудового договора. При подписании трудового договора с несовершеннолетним работником в возрасте от 14 до 16 лет целесообразно предусмотреть в форме договора отметку о согласии родителя (усыновителя, опекуна) о приеме на работу. Отметка удостоверяется подписью, и желательно также указать паспортные данные родителя.

Именно подписанный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, что, в свою очередь, позволяет внести соответствующую запись в трудовую книжку работника.

С приказом о приеме на работу несовершеннолетний должен быть ознакомлен под роспись.

Пошаговый алгоритм действий при приеме на работу несовершеннолетнего

Подводя итог вышеизложенному, предлагаем последовательность ваших действий при приеме на работу несовершеннолетнего в виде алгоритма юридически значимых действий.

Шаг 1. Определяем, может ли несовершеннолетний в силу своего возраста выполнять предлагаемую работу (используем ст.272,274 ТК; Перечень; постановление №13; постановление №13; постановление №134).

Шаг 2. Изучаем документы, представленные несовершеннолетним для трудоустройства.

Шаг 3. Требуем письменное согласие одного из родителей (усыновителей, попечителей), если работнику меньше 16 лет.

Шаг 4. Направляем несовершеннолетнего для прохождения предварительного медицинского осмотра.

Шаг 5. Знакомим несовершеннолетнего под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда, коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок, а также разъясняем его права и обязанности.

Шаг 6. Заключаем трудовой договор.

Шаг 7. Проводим вводный инструктаж по охране труда, а также иные инструктажи, предусмотренные законодательством.

Шаг 8. Оформляем заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявляем его не совершеннолетнему под роспись.

Шаг 9. Назначаем лицо, под руководством которого несовершеннолетний будет осуществлять свои трудовые обязанности (в случае необходимости).

Шаг 10. В соответствии с установленным порядком заводим (заполняем) на несовершеннолетнего трудовую книжку.