

Особенности организации труда несовершеннолетних и негативные последствия уклонения от оформления трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством

Работа позволяет подростку не только получить необходимые навыки, определенный опыт в той или иной сфере, реализовать творческий потенциал, поддержать финансовое благополучие семьи, но и является одним из важнейших способов профилактики правонарушений среди несовершеннолетних. Поэтому чрезвычайно важно способствовать привлечению несовершеннолетних к труду.

Однако трудоустройство несовершеннолетних имеет ряд особенностей, связанных со спецификой их физиологического и социального развития. Потребность в образовании, быстрая утомляемость, непереносимость чрезмерных нагрузок обуславливают необходимость соблюдения дополнительных гарантий трудовых прав несовершеннолетних, закрепленных трудовым законодательством.

Особенности приема на работу несовершеннолетнего работника

В соответствии со ст. 63 заключение трудового договора возможно с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

Вместе с тем, лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

Однако трудовой договор может быть заключен и с лицами, достигшими возраста 14 лет. Так, с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Что касается детей младше 14 лет, то они могут приниматься на работу для участия в спортивных соревнованиях по определенным видам или виду спорта (спортсмены), а также в организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки для участия в создании и (или) исполнении произведений при наличии согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства при условии, что это не нанесет ущерба их здоровью и нравственному развитию. После внесения изменений в ТК РФ в 2006 г. меры охраны труда несовершеннолетних в возрасте до 14 лет были повышены: в разрешении органа опеки и попечительства указывается

максимально допустимую продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых будет выполняться работа.

Трудовое законодательство не закрепляет формы, в которой должно быть получено согласие одного из родителей на заключение несовершеннолетним трудового договора. Следовательно, это может быть как нотариально удостоверенное согласие одного из родителей, так и просто согласие, полученное в письменной форме. На практике рекомендуется запросить копию свидетельства о рождении трудоустраивающегося и копию паспорта родителя, чтобы убедиться, что согласие получено от нужных лиц. Однако непредставление данных документов не может служить основанием для отказа в приеме на работу, так как согласно ст. 65 ТК РФ запрещается требовать от лица, принимаемого на работу, документы помимо предусмотренных законом, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ.

Документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства для учащихся в возрасте до 16 лет, может быть получен в органах опеки и попечительства по месту жительства несовершеннолетнего. Последние относятся к органам местного самоуправления, и порядок их работы определяется уставами соответствующих муниципальных образований.

Необходимо обратить внимание, что в соответствии со ст. 69, 266 ТК РФ лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского освидетельствования и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру. Расходы на такой осмотр организация может вычесть из своего налогооблагаемого дохода - это установлено ст. 255 НК РФ. Согласно ст. 185 ТК РФ на время осмотра за подростком сохраняется средний заработок.

В качестве цели проведения предварительного осмотра выступает определение соответствия предлагаемой работы состоянию здоровья гражданина. Проведение ежегодного осмотра обеспечивает медицинский контроль за состоянием здоровья несовершеннолетнего и позволяет установить, соответствует выполняемая работа здоровью работника или нет. Для принятия решения о соответствии лица выбранной или выполняемой им работе врачи используют перечни медицинских противопоказаний.

В случае не прохождения несовершеннолетним обязательного предварительного медицинского осмотра при приеме на работу ему может быть обоснованно отказано в заключении трудового договора, а не прохождение работником ежегодного медицинского осмотра при отсутствии уважительных причин является основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности. Если при проведении ежегодного

медицинского осмотра будет установлено, что выполняемая работа отрицательно влияет на здоровье несовершеннолетнего, то работодатель на основании медицинского заключения принимает меры к переводу работника на более легкую работу. Отказ работника от перевода является основанием для прекращения трудового договора.

Помимо указанного работнику, не достигшему возраста 18 лет, требуется справка из учебного учреждения, подтверждающая расписание учебных занятий. Представление данного документа необходимо для того, чтобы исключить возможность нарушения учебного процесса несовершеннолетнего и соблюсти требования законодательства о выполнении работы только в свободное от учебы время.

Наряду с уже рассмотренными документами несовершеннолетний при заключении трудового договора должен представить документы согласно обязательному перечню (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний - при принятии 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, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Таким образом, перечень документов, которые необходимы при трудоустройстве несовершеннолетнего, весьма расширен по сравнению с обычным перечнем, что, с одной стороны, затрудняет трудоустройство, но с другой - позволяет гарантировать охрану здоровья несовершеннолетних и надлежащее их развитие.

Особенности условий труда несовершеннолетних

Для несовершеннолетних работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные требования к режимам их труда (ст. 92 ТК РФ). Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю - сокращается:

– на 16 часов для работников в возрасте до 16 лет (то есть не более 24 часа в неделю);

– на 5 часов для работников в возрасте от 16 до 18 лет (то есть не более 35 часов в неделю).

Продолжительность рабочего времени в неделю обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не должна превышать половины указанных норм.

Согласно ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников в возрасте:

– от 15 до 16 лет - 5 часов;

– от 16 до 18 лет - 7 часов.

Для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, продолжительность смены составляет не более:

– в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа;

– в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часов.

Среди условий труда несовершеннолетних определенной спецификой обладает оплата их труда.

В соответствии со ст. 271 "Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы" ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата работников в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить доплату до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Выполнение сдельных работ оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать таким работникам за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Что же касается оплаты труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, то она производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплату к заработной плате за счет собственных средств.

Доплаты к заработной плате несовершеннолетнего работника, если они имеют место, закрепляются в трудовом договоре, заключаемом с работником, а также установлены коллективными договорами и иными локальными нормативными актами.

Прежний Кодекс законов о труде (Кзот) предусматривал обязательную для работодателя доплату несовершеннолетним работникам за сокращенное рабочее время за счет собственных средств. Теперь данная норма носит диспозитивный характер. Сложно однозначно определить, является это изменение положительным или носит отрицательный характер. С одной стороны, вполне очевидно, что в редких случаях работодатели будут устанавливать доплаты по собственной инициативе, а с другой - обязательный характер таких доплат еще больше затруднял прием на работу несовершеннолетнего работника, хотя и служил дополнительной гарантией его трудовых прав.

Физиологические и психологические особенности несовершеннолетних требуют существенных ограничений относительно непосредственных условий труда.

Статья 265 ТК РФ запрещает 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 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). Считается, что характер подростка еще не устоялся и психика легко может меняться, в том числе и в негативную сторону.

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 № 7 предельные нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет (далее - Перечень) утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163. По указанному Перечню для лиц до 18 лет запрещены более 400 видов тяжелых, вредных и опасных работ независимо от формы собственности и организационно-правовой формы

производства, включая деятельность работодателя - физического лица. Даже если сам подросток до 18 лет просит использовать его труд на этих видах работ, работодатель не имеет право этого делать, иначе она несет ответственность за нарушение трудового законодательства.

Поэтому уже при приеме на работу подростка до 18-летнего возраста работодатель обязан ориентироваться на Перечень. В отличие от женщин, которым запрещаются физические подземные работы, для подростков до 18 лет запрещается любая подземная работа, в том числе нефизическая и эпизодическая.

Кроме того, условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются в соответствии со статьей 14 Федерального закона РФ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее-Закон) на четыре класса: оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (3 класс) и опасные (4 класс) условия труда.

Согласно Закону обязанность проведения специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой (ч.1 ст. 17 Закона **«Ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест»**), возложена на работодателя.

Таким образом, работодатель вправе применять труд лиц в возрасте 14-18 лет на рабочих местах с оптимальными либо допустимыми условиями труда (1 и 2 класс) и где наличие специальных знаний или специальной подготовки по квалификационным требованиям не является обязательным условием.

На работах с токсическими химикатами, относящимися к химическому оружию, нельзя использовать труд работников в возрасте до 20 лет. Это дополнительное возрастное ограничение установлено ст. 2 Федерального закона от 07.11.2000 N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием".

Статья 265 ТК РФ о запрещенных для несовершеннолетних видах труда применяется также для учащихся-практикантов на производстве. При прохождении производственной практики на работах, предусмотренных Перечнем, учащиеся в возрасте до 18 лет могут находиться на них не более 4 часов в день (смену) при строгом соблюдении на этих работах санитарно-гигиенических норм и при условии, что к моменту окончания профессионального обучения они достигнут 18-летнего возраста.

Кроме работ, запрещенных ст. 265 ТК РФ, несовершеннолетние не могут привлекаться к работам:

- в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, направлению в служебные командировки (ст. 268 ТК РФ);

- по совместительству (ст. 282 ТК РФ);

- в соответствии с письменным договором о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ);

- вахтовым методом, поскольку эти работы связаны с отъездом в другую местность и с длительными рабочими сменами, что запрещается несовершеннолетним (ст. 298 ТК РФ);

- в религиозных организациях (ст. 342 ТК РФ)

Особенностью порядка заключения трудового договора с несовершеннолетними является также то, что в соответствии со ст. 70 ТК РФ не допускается устанавливать испытательный срок для лиц, не достигших возраста 18 лет, а также запрещается заключать договор о полной материальной ответственности работника, что предусмотрено ст. 244 ТК РФ.

Согласно ст. 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь в следующих случаях:

- умышленное причинение ущерба;

- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- причинение ущерба в результате совершения преступления или административного проступка.

Учитывая особое внимание правоохранительных органов, органов исполнительной власти и местного самоуправления в вопросах охраны труда несовершеннолетних работников, работодатели, используя неквалифицированный труд подростков временного характера, могут уклоняться от документального оформления фактически возникших трудовых отношений.

Необходимо учитывать, что прием на работу без оформления трудовых договоров либо с фиктивным оформлением договоров, когда намеренно занижается ставка и размер официальной оплаты труда, а заработная плата или ее часть выплачивается «в конверте», является не только нарушением трудового законодательства, но и приводит к ущемлению прав работника на социальное и пенсионное обеспечение.

Работники, осуществляющие свою деятельность, без трудовых договоров лишены правовой защиты и социальных гарантий:

- оплата больничных листов;

- отпуск по беременности и родам;

- отсутствует возможность взять кредит или ипотеку;

- отсутствие компенсации в случае производственного травматизма;

- отсутствие отчислений для будущей **пенсии** и т.д.

Работники, заключившие с работодателем трудовые договоры с заведомо заниженной официальной частью заработной платы, также ограничены в реализации своих прав.

От «белой» части зарплаты идут перечисления в пенсионный фонд и, ваша накопительная часть пенсии будет весьма небольшой. Отпускные, декретные, больничные – все они рассчитываются из официальной зарплаты и их суммы будут небольшими.

«Серая» зарплата – это неофициальная часть зарплаты, не учитываемая при налогообложении, которая выдается в «конвертах». Организации при этом обманывают государство, ухудшают социальное обеспечение сотрудников, не уплачивая пенсионные взносы, ЕСН, НДФЛ.

Вряд ли стоит работнику, получающему зарплату в «конверте», при увольнении или уходе в отпуск рассчитывать на отпускные или выходное пособие в полном объеме. Скорее всего, работодатель выплатит заработную плату, обусловленную трудовым договором, которая, как правило, значительно отличается от той, какую фактически получает работник.

Соглашаясь при трудоустройстве на «серую» зарплату, работник фактически вступает в сговор с работодателем в уклонении от уплаты налогов, и подлежит ответственности за нарушение закона вместе с работодателем.

Использование «серых» схем и расчетов при оплате труда, уклонение от уплаты налогов, страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации и др. влечет за собой административную и уголовную ответственность согласно законодательству Российской Федерации.

Отдел трудовых отношений, охраны труда ГКУ КК ЦЗН города Сочи