**Особенности регулирования труда несовершеннолетних**

1. **Возраст, с которого допускается заключение трудового договора с несовершеннолетним**

По общему правилу (в том числе ст. 21 ТК) заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет. **Часть вторая ст. 272 ТК допускает заключение трудового договора с лицом, достигшим четырнадцатилетнего возраста, при одновременном соблюдении 4 условий:**

- наличие письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) на заключение трудового договора; (При этом рекомендуется запросить ксерокопию паспорта лица, выразившего такое письменное согласие);

- трудовой договор заключается только для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом;

- выполняемая работа или занятие профессиональным спортом не должны являться вредными для его здоровья и развития;

- выполняемая работа или занятие профессиональным спортом не должны препятствовать получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования. Наниматель обязан удостовериться, что работа не будет препятствовать несовершеннолетнему получать общее среднее, профессионально-техническое и средне специальное образование.

Несовершеннолетний соискатель должен предоставить будущему нанимателю при приеме на работу именно паспорт, а не свидетельство о рождении.

1. **Виды работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет**

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, установлен 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».

Перечень легких видов работ, указанных в Постановлении № 144, является исчерпывающим. Наниматель не вправе привлекать данную категорию несовершеннолетних работников к другим видам трудовой деятельности.

1. **Работы, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе 18 лет**

Запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах (ч. 1 ст. 274 ТК).

Исключение составляют случаи привлечения к выполнению указанных работ обучающихся в учреждениях образования в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет при прохождении ими практики, производственного обучения (ч. 3 ст. 16 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» (далее – Закон об охране труда).

При этом при прохождении практики, производственного обучения обучающиеся в учреждениях образования в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет могут выполнять указанные работы не более четырех часов в день.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 июня 2013 г. № 67 утвержден Список работ, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет.

Исключение составляют случаи привлечения к выполнению указанных работ обучающихся в учреждениях образования в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, при прохождении ими практики, производственного обучения (ч. 3 ст. 16 Закона об охране труда).

Частью третьей ст. 274 ТК установлен запрет подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. В зависимости от пола и возраста несовершеннолетних постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 134 «Об установлении предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную» установлены предельные нормы подъема и перемещения тяжестей вручную.

Если предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетним тяжестей вручную, установленные Постановлением № 134, будут соблюдаться нанимателем, он вправе принять на такую работу несовершеннолетнего.

Не допускается прием несовершеннолетнего на работу, предполагающую обязательное заключение договора о материальной ответственности. В соответствии с ч. 1 ст. 405 ТК письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет.

Несовершеннолетний не может работать в составе бригады, с которой наниматель заключает договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Запрещается работа по совместительству лиц моложе восемнадцати лет (ч. 2 ст. 348 ТК).

**4. Медицинские осмотры несовершеннолетних**

В соответствии с требованиями ст. 275 ТК все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, несовершеннолетние ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Медицинские осмотры проводятся в порядке, установленном постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74. Наниматель обязан направить несовершеннолетнего соискателя на прохождение медицинского осмотра в учреждение здравоохранения в установленном порядке, до заключения с ним трудового договора. После прохождения медицинского осмотра соискатель должен предоставить будущему нанимателю заключение об отсутствии противопоказаний на выполнение работы.

**5. Ночные и сверхурочные работы, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни**

Статьей 276 ТК гарантируется отдых для несовершеннолетних работников. Запрещено привлекать несовершеннолетних работников к работам в ночное время (ст. 276, п. 3 ч. четвертой ст. 117 ТК). Согласно ч. 1 ст. 117 ТК ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Наниматель не вправе привлекать несовершеннолетнего работника к работе в ночное время, даже в случае если на ночное время выпадает не вся смена, а только ее часть (например, один час или менее).

Также запрещается привлечение несовершеннолетних работников к сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (часть первая ст. 147 ТК), работам в выходные дни (ст. 276 ТК).

**6. Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних**

В соответствии со ст. 114 ТК для несовершеннолетних работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- в возрасте от 14 до 16 лет - не более 23 часов в неделю;

- в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

**7. Нормы выработки для молодых работников**

Нанимателю необходимо разработать нормы труда для несовершеннолетнего работника. Порядок организации нормирования труда определяется Инструкцией о порядке организации нормирования труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 марта 2008 г. № 53.

Нормы труда для несовершеннолетних работников необходимо разрабатывать и утверждать с учетом установленных для такой категории работников сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 114 ТК) и необходимости нормирования продолжительности ежедневной работы (смены) (ст. 115 ТК).

Таким образом, норма выработки в час будет одинаковой как для взрослого работника, так и для несовершеннолетнего. При этом норма выработки за рабочий день (смену) будет меньшей, пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени.

Нанимателю необходимо учитывать, что категории молодых работников, перечисленные в ч. 2 ст. 278 ТК не имеют практического опыта, и возможно, некоторых необходимых навыков. Чтобы получить квалифицированного специалиста его необходимо обучить на практике. Поэтому для такой категории работников рекомендуется устанавливать пониженные нормы выработки. В случае если в организации отсутствует коллективный договор, размеры пониженных норм и сроки их действия можно определить в других локальных актах нанимателя.

**8. Оплата труда работников моложе 18 лет**

Согласно ст. 279 ТК оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, 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.

Статьей 279 ТК устанавливаются одновременно как гарантия по оплате труда для несовершеннолетних работников, так и серьезная мотивация труда для такой категории граждан. Большое значение имеет система оплаты труда, применяемая у нанимателя. При повременной оплате труда несовершеннолетнему работнику выплачивается оклад в размере не меньшем, чем совершеннолетнему работнику соответствующей специальности.

Согласно части третьей ст. 279 ТК нанимателю предоставлено право выбора системы оплаты труда для несовершеннолетних работников, работающих в свободное от учебы время – пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

С целью дополнительной мотивации труда и повышения лояльности к нанимателю учащимся могут устанавливаться доплаты к заработной плате.

**9. Трудовые отпуска работникам моложе 18 лет**

До составления графика трудовых отпусков необходимо узнать у несовершеннолетнего работника в какое время года он желает получить трудовой отпуск. С целью исключения возможности возникновения трудового спора по такому основанию необходимо попросить работника выразить свое желание в письменной форме. Например, в заявлении на имя руководителя организации.

В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней», продолжительность основного отпуска работников моложе восемнадцати лет составляет 30 календарных дней.

Продолжительность основного отпуска определяется пропорционально отработанному времени при достижении совершеннолетия в течение рабочего года работником моложе 18 лет за время, проработанное до исполнения 18 лет, – из расчета 30 календарных дней, за остальное время рабочего года – из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе.

Работникам моложе восемнадцати лет не допускается замена части трудового отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 161 ТК).

Наниматель обязан предоставить трудовой отпуск за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы лицам моложе восемнадцати лет, по желанию работника (п. 2 части второй ст. 166 ТК).

Наниматель обязан предоставить трудовой отпуск работнику моложе восемнадцати лет в течение каждого рабочего года (ежегодно). Перенос части трудового отпуска на следующий рабочий год для такой категории работников не допускается (ч. 5 ст. 170 ТК).

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет (ч. 5 ст. 174 ТК).

**10. Особенности увольнения работников моложе 18 лет**

В ст. 282 ТК законодатель установил дополнительные гарантии несовершеннолетним работникам при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя возможно после предварительного уведомления, а в установленных случаях – только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Уведомление необходимо направить заказным письмом с уведомлением или зарегистрировать в соответствующей комиссии по делам несовершеннолетних. Согласие, с подписью уполномоченного должностного лица, необходимо получить в письменном виде.

**Наличие письменного согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних необходимо для расторжения трудового договора с несовершеннолетним по основаниям, предусмотренным ч.1-4 ТК ст. 42.**

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 (ч. 5 ст. 42 ТК).

**Предварительное, не менее чем за две недели, письменное уведомление соответствующей комиссии по делам несовершеннолетних необходимо при расторжении трудового договора с несовершеннолетними по основаниям, предусмотренным ч. 6-11 ст.42;ч.2-3 ст. 44 ТК.**

Если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением дополнительных гарантий об увольнении, установленных ТК, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе.

Заведующий сектором трудовых отношений

управления по труду занятости и социальной защите А.А. Лозанюк