|  |
| --- |
| **Особенности оформления трудовых отношений с несовершеннолетними** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Законодательство разрешает заключать трудовые договоры с лицами, которым исполнилось 16 лет. Можно принимать на работу и тех, кто на два года младше, но при соблюдении определенных условий. При  трудоустройстве в организацию несовершеннолетнего нанимателю необходимо будет совершить ряд действий согласно нормам, предусмотренным законодательством.  Наниматель должен потребовать, а несовершеннолетний предъявить при устройстве на работу, следующие документы (ч. 2 ст. 21, ч. 1 ст. 26, п. 1 ч. 1 ст. 54 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК)):  1) ***документ, удостоверяющий личность***, например паспорт, который обязан иметь каждый гражданин, достигший 14 лет;  2) ***удостоверение призывника***, если несовершеннолетнему уже исполнилось 16 лет и он является призывником;  3) ***трудовая книжка***. Если несовершеннолетний впервые поступает на работу, то предъявлять трудовую книжку ему не нужно;  4) ***документ об образовании*** или ***документ об обучении***, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;  5) ***направление на работу в счет брони***. Для лиц, впервые ищущих работу, в возрасте до 21 года, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, местными исполнительными и распорядительными органами организациям устанавливается броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве. Отказ в приеме на работу этим лицам, направленным в счет брони, запрещается и может быть обжалован ими в суде. Трудоустройство несовершеннолетних в счет установленной брони осуществляется только по направлениям органов соцзащиты (ст. 280 ТК, п. 11 Положения о порядке установления брони для приема на работу, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.11.2006 № 1595);  6) ***индивидуальная программа реабилитации инвалида*** (для инвалидов);  7) ***страховое свидетельство****.* Если несовершеннолетний впервые поступает на работу, то предъявлять страховое свидетельство ему не нужно;  8) ***медицинская справка*** о состоянии здоровья после прохождения обязательного предварительного медосмотра, в соответствии с приложением1 к постановлению Министерства здравоохранения от 09.07.2010 № 92;  9) другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами. Так, если несовершеннолетний достиг 14 лет, но 16 ему еще нет, то понадобится ***письменное согласие*** одного из родителей, усыновителей (удочерителей) или попечителей. Если согласие выражено устно или не тем лицом (например, бабушкой, а не отцом или матерью), то трудовой договор, заключенный с несовершеннолетним, недействителен. Также трудовой договор будет недействительным, если наниматель заключит его с несовершеннолетним моложе 14 лет (п. 4, 5 ст. 22 ТК). Согласие можно оформить:  - ***отдельным документом****,* например заявлением;  - проставлением ***разрешительной отметки*** с подписью на заявлении о приеме на работу или в трудовом договоре.  При получении письменного согласия специалисту кадровой службы следует ***затребовать*** документы, удостоверяющие личность дающего согласие родителя (усыновителя (удочерителя), попечителя) и подтверждающие, что гражданин, давший согласие на трудоустройство несовершеннолетнего, - его родитель, усыновитель (удочеритель) или попечитель.  Письменное согласие на работу не нужно, если несовершеннолетний в возрасте от 15 до 16 лет состоит в браке. В данном случае он является дееспособным в полном объеме (ч. 2 ст. 18 КоБС, п. 2 ст. 20 ГК).  Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается (ч. 2 ст. 26 ТК). Вместе с тем, как отмечено выше, некоторые из них несовершеннолетнему предъявлять в силу объективных причин не нужно.  Если на работу принимается несовершеннолетний в возрасте от 14 до 16 лет, при этом работать он будет в период учебного года (не на каникулах), то нанимателю целесообразно сделать запрос о режиме обучения данного несовершеннолетнего в учреждение образования. Это необходимо, чтобы убедиться в том, что работа не помешает получению им образования (ч. 2 ст. 272 ТК).  Несовершеннолетнего можно принять на работу ***только после*** прохождения им предварительного медосмотра (ч. 1 ст. 275 ТК, ч. 1 ст. 16 Закона об охране труда). За допуск несовершеннолетнего к работе без прохождения предварительного медосмотра нанимателю грозит штраф в размере от 8 до 45 базовых величин (ч. 2 ст. 9.17 КоАП). Для прохождения предварительного медосмотра наниматель должен выдать несовершеннолетнему направление.  В дальнейшем проходить медосмотры несовершеннолетнему нужно будет ежегодно до достижения 18 лет (ч. 1 ст. 275 ТК, ч. 1 ст. 16 Закона об охране труда).  Если в медицинской справке о состоянии здоровья будет указано, что работа, на которую принимается несовершеннолетний, ему противопоказана по состоянию здоровья, в приеме на работу ему должно быть отказано (ч. 2 ст. 26 ТК).  При предъявлении необходимых документов с несовершеннолетним заключается трудовой договор (контракт) в ***письменной форме*** (ч. 1 ст. 18 ТК). Примерные формы трудового договора (контракта) утверждены законодательством.  Трудовой договор (контракт) должен быть составлен ***в двух экземплярах*** (один - для нанимателя, второй - для несовершеннолетнего работника). Каждая страница трудового договора и приложений к нему должна быть пронумерована и подписана работником и нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом (ч. 1 ст. 18 ТК). Содержание и условия трудового договора (контракта) определяются соглашением сторон, но с соблюдением требований, предусмотренных ТК (ч. 1 ст. 19 ТК). ***Сведения и условия***, которые ***должен*** содержать ***трудовой договор*** (контракт), перечислены в ч. 2 ст. 19 ТК, а ***контракта*** - также в ч. 1 ст. 261-2 ТК.    При заключении трудового договора (контракта) с несовершеннолетним работником следует учитывать ***следующие особенности***:  - предварительное испытание ему ***не устанавливается*** (п. 1 ч. 5 ст. 28 ТК). Если в трудовой договор включить условие о предварительном испытании, то такое условие будет недействительным, даже если совершеннолетний даст свое согласие на его установление (ч. 2 ст. 23 ТК);  - продолжительность основного отпуска несовершеннолетнего - ***30 календарных дней*** (п. 3 приложения 2 к постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100). Несовершеннолетнему не может быть предоставлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. Это связано с тем, что работникам моложе 18 лет запрещено устанавливать данный режим работы, даже если они согласны на его установление либо сами выступают с такой инициативой (ч. 2 ст. 118-1 ТК, п. 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695);  - для работников моложе 18 лет предусмотрена ***сокращенная*** продолжительность ***рабочего времени*** (ч. 1 ст. 114 ТК).  **Еженедельная и ежедневная норма рабочего времени для несовершеннолетних**     |  |  |  | | --- | --- | --- | | Возраст несовершеннолетнего работника | Максимальная продолжительность работы | | | Еженедельная (ч. 1, 2 ст. 114 ТК) | Ежедневная (п. 1, 2 ч. 2 ст. 115 ТК) | | 14 - 16 лет | 23 часа | 4 часа 36 минут | | 14 - 16 лет <\*> | 11,5 часа | 2 часа 18 минут | | 16 - 18 лет | 35 часов | 7 часов | | 16 - 18 лет <\*> | 17,5 часа | 3 часа 30 минут |   --------------------------------  <\*> Если несовершеннолетний - учащийся, ***работающий в течение учебного года в свободное от учебы время***;  - несовершеннолетним работникам при сокращенной продолжительности ежедневной работы ***оплата труда*** производится в таком же размере, что и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы  (ч. 1 ст. 279 ТК).  Дополнительно следует отметить, что:  1) несовершеннолетних в возрасте от 14 до 16 лет можно принять только на легкую работу, которая одновременно (ч. 2 ст. 272 ТК):  - не повредит здоровью и развитию;  - не помешает обучению.  Законодательство содержит перечень легких работ.  Лиц моложе 18 лет запрещено привлекать к тяжелым, подземным и горным работам и работам с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 1 и 2 ст. 274 ТК, список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет).  Помимо названных выше ограничений несовершеннолетним запрещено перемещать и поднимать тяжести вручную, когда они превышают нормы (ч. 3 ст. 274 ТК);  2) лиц моложе 18 лет нельзя принимать на работу по совместительству (ч. 2 ст. 348 ТК);  3) с несовершеннолетними запрещено заключать письменные договоры о полной материальной ответственности (ч. 1 ст. 405 ТК).  При приеме на работу наниматель обязан разъяснить несовершеннолетнему работнику его права и обязанности, а также ознакомить его ***под подпись с ЛПА***, действующими в организации и непосредственно связанными с его трудовой деятельностью (ПВТР, колдоговором, инструкцией по охране труда, должностной (рабочей) инструкцией и т.д.) (п. 2 и 3 ч. 1 ст. 54, ч. 1 ст. 194 ТК).  Факт ознакомления с ЛПА может быть подтвержден подписью несовершеннолетнего:  - на листе ознакомления - приложении к ЛПА;  - на листе ознакомления - приложении к трудовому договору;  - на последнем листе самого ЛПА.  При приеме на работу работника, в том числе несовершеннолетнего, наниматель обязан провести с ним ***вводный инструктаж*** по охране труда (п. 4 ч. 1 ст. 54 ТК, абз. 2 ч. 1 п. 16 Инструкции по вопросам охраны труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 № 175).  До начала работы с принятым на работу несовершеннолетним также проводится первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте (абз. 2 ч. 1 п. 22, ч. 1 п. 26 Инструкции по вопросам охраны труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 № 175).  Прием на работу ***оформляется приказом*** или распоряжением нанимателя (далее - приказ) (ч. 4 ст. 25, п. 5 ч. 1 ст. 54 ТК).  В течение ***семи календарных дней*** после издания приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника наниматель обязан внести ***запись о приеме на работу***. Она должна соответствовать формулировке приказа (п. 26 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40).  Если у принимаемого на работу несовершеннолетнего нет трудовой книжки, то нанимателю следует не позднее семи календарных дней со дня приема на работу ее завести (п. 8 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40).  Помимо перечисленных наниматель совершает еще ряд действий, а именно:  1) заводит ***личное дело*** на работника (при необходимости). Напомним, что личные дела обязательно ведутся на руководителей и специалистов, научных работников, госслужащих, а также других работников в случаях, определенных законодательством Республики Беларусь (ч. 2 п. 2 Инструкции о личных делах). Но в организации может быть принято вести личные дела и на других работников;  2) заводит ***личную карточку*** (если они ведутся в организации). Если несовершеннолетний является призывником, то на него потребуется в обязательном порядке оформить отдельную ***личную карточку*** по установленной форме (ч. 1 п. 74, п. 75, абз. 6 п. 76 Положения о воинском учете);  3) сообщает в ***военкомат***(его обособленное подразделение) сведения о приеме на работу несовершеннолетнего работника - призывника. Сделать это необходимо в ***месячный***срок с момента приема его на работу. В этих целях целесообразно направить в военкомат письмо, содержащее необходимые сведения о таком работнике (абз. 2 ч. 1 ст. 9, ч. 1 ст. 14 Закона о воинской обязанности).  4) заполняет и подает ***форму ПУ-2***, содержащую сведения о приеме на работу несовершеннолетнего. Сделать это необходимо ***не позднее 10-го числа месяца***, следующего за кварталом, в котором он принят на работу (абз. 3 п. 4, ч. 1 п. 15 Правил персонифицированного учета). Если несовершеннолетний впервые поступает на работу, нанимателю понадобится предпринять действия по оформлению ему **страхового свидетельства** (ч. 1 и абз. 3 ч. 2 ст. 10 Закона о персонифицированном учете). |