

# Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с работниками моложе 18 лет

## Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с работниками моложе 18 лет

Целый ряд ограничений и дополнительных правил касается заключения, изменения и прекращения трудового договора с лицами, не достигшими 18-летнего возраста.

Заключение трудового договора допускается по общему правилу с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. Для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, возможно заключение трудового договора с лицами, достигшими возраста 15 лет:

- а) получившими основное общее образование;
- б) получающими основное общее образование при условии, что работа выполняется в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы;
- в) оставившими общеобразовательную организацию до получения основного общего образования в соответствии со ст. 61 и 63 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- г) отчисленными из организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии со ст. 61 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Согласно ч. 3 ст. 63 ТК РФ допускается заключение трудового договора с лицом в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет при соблюдении следующих условий: подросток, достигший четырнадцати лет, должен быть учащимся; предлагаемая подростку работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда его 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. При этом в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1 подчеркивается, что если другой родитель возражает против заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства.

Заключение трудового договора с лицами, не достигшими четырнадцати 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 спортивным 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. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (усыновителем, опекуном).

Необходимо учитывать, что в соответствии со ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а

также на подземных работах (постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. N 163).

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, установлены в СанПиН 2.4.6.2553-09 "Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста", утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30 сентября 2009 г. N 58 (далее - СанПиН 2.4.6.2553-09). Указанным постановлением установлено, что 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. Противопоказанными для трудоустройства лиц моложе 18 лет являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего подростка, и условия труда, воздействие которых создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения острых профессиональных поражений, а именно перечисленные химические (п. 4.3.1), биологические (п. 4.3.2) и физические (п. 4.3.3) факторы.

Напряженность труда для подростков должна исключать повышенные нервно-психические нагрузки (интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные и монотонные нагрузки). Станки, оборудование, инструменты, рычаги управления, рабочая мебель по своим параметрам должны соответствовать эргономическим требованиям с учетом роста и физического развития подростка.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет и 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), что предусмотрено в ст. 265 ТК РФ.

Лица, не достигшие 18-летнего возраста, не допускаются к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, а также к деятельности, связанной с оборотом прекурсоров, в соответствии с п. 4 Правил допуска лиц к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 6 августа 1998 г. года N 892.

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 г. N 7.

Лица моложе 18 лет не могут быть привлечены к работе по совместительству (ст. 282 ТК РФ), к работе, выполняемой вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), а также к работе в религиозной организации (ст. 342 ТК РФ).

Если в нарушение требований трудового законодательства лица моложе 18 лет были допущены к тем работам, на которых они не могли быть использованы, трудовой договор с такими лицами на основании ст. 84 ТК РФ прекращается при отсутствии возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере

среднего месячного заработка (п. 7 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1).

В дальнейшем несовершеннолетние работники ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру до достижения возраста 18 лет.

Предварительный (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры работников, не достигших возраста 18 лет, проводятся в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н. Обязательные медицинские осмотры несовершеннолетних работников, предусмотренные ст. 266 ТК РФ, осуществляются за счет средств работодателя.

Лицам, не достигшим 18-летнего возраста, при приеме на работу не может быть установлено испытание в целях проверки их соответствия поручаемой работе, что предусмотрено в ст. 70 ТК РФ. Если таким работникам вопреки требованиям трудового законодательства было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается.

В ст. 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии расторжения трудового договора с работниками моложе 18 лет. Так, увольнение несовершеннолетнего работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Расторжение трудового договора без согласия хотя бы одного из указанных органов является неправомерным, и работник моложе 18 лет подлежит восстановлению на работе.