С.В. Овсейко,
кандидат юридических наук,
кандидат экономических наук

Особенности регулирования труда молодежи

В настоящей статье представлены особенности регулирования трудовых правоотношений специфической категории работников – молодежи. Данные особенности рассмотрены автором в свете Закона Республики Беларусь от 8 января 2014 г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», который вступит в силу 25 июля 2014 г.



Согласно ч. 1 ст. 21 Трудового кодекса Республики Беларусь (с учетом изменений и дополнений, внесенных Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь») заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет. В соответствии с ч. 2 ст. 272 ТК с письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей[1]) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые:

- не являются вредными для его здоровья и развития;
- не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

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 с последующими изменениями.

[1] В соответствии со ст. 33 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее — ГК) попечительство устанавливается над несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет, а также над гражданами, ограниченными судом в дееспособности вследствие злоупотребления спиртными напитками, наркотическими средствами либо психотропными веществами. Лица, имеющие право быть опекунами и попечителями, определяются ст. 153 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье.

НАШ СЛОВАРЬ

Профессиональный спорт — это часть спорта, включающая предпринимательскую, трудовую и иную не запрещенную законодательством деятельность, направленную на достижение высоких спортивных результатов и связанную с получением вознаграждений (доходов) от организации спортивных мероприятий и (или) участия в них согласно п. 1 ст. 55 Закона Республики Беларусь от 4 января 2014 г. «О физической культуре и спорте»[2].

Следует отметить, что согласно п. 1 ч. 5 ст. 28 ТК предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для работников, не достигших восемнадцати лет.

Основные особенности регулирования труда молодежи содержатся в гл. 20 ТК, но они существенно дополняются иными нормами Трудового кодекса. При этом большинство положений гл. 20 ТК распространяется на лиц моложе 18 лет, и лишь некоторые статьи (например, ч. 2 ст. 278, ст. 280–281 ТК) — на иные категории молодых работников.

Хотя гл. 20 ТК называется «Особенности регулирования труда молодежи», термин «молодежь» в нем не раскрывается. По сути «молодежью» согласно Трудовому кодексу считаются несовершеннолетние (до 18 лет) и некоторые категории выпускников и других граждан, перечисленные в упомянутых выше статьях Трудового кодекса.

Следует обратить внимание, что Закон Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. «Об основах государственной молодежной политики» с последующими изменениями (далее — Закон об основах государственной молодежной политики) понимает под «молодыми гражданами» гораздо более широкую возрастную категорию лиц.

НАШ СЛОВАРЬ

Молодые граждане — это граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие в Республике Беларусь, в возрасте от четырнадцати до тридцати одного года.

Общее правило касательно несовершеннолетних закреплено в ст. 273 ТК, в соответствии с которой несовершеннолетние (лица, не достигшие восемнадцати лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются гарантиями, установленными Трудовым кодексом, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями.

Рассмотрим особенности регулирования труда несовершеннолетних, установленные Трудовым кодексом (см. табл.).

Таблица

Особенности труда несовершеннолетних, установленные Трудовым кодексом

Норма Трудового кодекса	Содержание и комментарии
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)	Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, установлен согласно приложению к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 июня 2013 г. № 67. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную установлены согласно приложению к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 134

[2] Начало действия документа (за исключением отдельных положений) — 22 июля 2014 г.

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру, если иное не установлено Трудовым кодексом. Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка (ст. 275 ТК)	Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих утверждена постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 г. № 47 с последующими изменениями. Для молодых спортсменов в ч. 1 ст. 314^3 ТК установлена особенность: в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы, профилактики профессиональных заболеваний и предупреждения спортивного травматизма спортсмены подлежат предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год, спортсмены моложе восемнадцати лет – не реже одного раза в шесть месяцев) обязательным медицинским осмотрам, а также внеочередным медицинским осмотрам при ухудшении состояния здоровья
Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147 ТК), работам в выходные дни, если иное не установлено Трудовым кодексом (ст. 276 ТК)	Ночным считается время с 22 часов до 6 часов согласно ч. 1 ст. 117 ТК. В соответствии с п. 3 ч. 4 ст. 117 ТК к работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются работники моложе восемнадцати лет. Сверхурочная работа – это работа по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, как следует из ч. 2 ст. 110 ТК. Согласно п. 3 ч. 2 ст. 120 ТК к сверхурочным работам не допускаются работники моложе восемнадцати лет
Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года (ст. 277 ТК)	В соответствии с ч. 4 ст. 168 ТК при составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в т.ч. лицам моложе восемнадцати лет, а также в определенный период работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования. Следует помнить о том, что: ■ до истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника лицам моложе восемнадцати лет в соответствии с п. 2 ч. 2 ст. 166 ТК; ■ замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых работникам моложе восемнадцати лет, не допускается согласно ч. 2 ст. 161 ТК; ■ запрещается непредоставление трудового отпуска работникам моложе восемнадцати лет, как установлено в ч. 5 ст. 170 ТК; ■ не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет согласно ч. 5 ст. 174 ТК
Для работников моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжи-	Согласно ч. 2 ст. 278 ТК для работников, принимаемых на работу после получения общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, профессионально-технического и среднего

тельности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников (ч. 1 ст. 278 ТК)	специального образования, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре
Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 279 ТК)	Согласно ст. 114 ТК для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 23 часов в неделю, от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю. При этом в соответствии с п. 1, 2 ч. 2 ст. 115 ТК продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: ■ для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 4 часа 36 минут, от шестнадцати до восемнадцати лет – семь часов; ■ для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 3 часа 30 минут. В соответствии с ч. 2, 3 ст. 279 ТК труд работников моложе восемнадцати 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, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое и среднее специальное образование, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате
Местными исполнительными и распорядительными органами организациям устанавливается броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве для лиц, впервые ищущих работу, в возрасте до 21 года, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (ч. 1 ст. 280 ТК)	Согласно ч. 2 ст. 280 ТК отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в суд. Положение о порядке установления брони для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 ноября 2006 г. № 1595 с последующими изменениями (далее – Положение о порядке установления брони для приема на работу)
Выпускникам государственных учреждений образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, которым место работы предоставлено путем распределения, лицам с особенностями психофизического развития, получившим	В соответствии с п. 2 Положения о порядке и условиях предоставления первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования, лицам с особенностями психофизического развития и военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований

специальное образование на уровне общего среднего образования, а также военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, гарантируется предоставление первого рабочего места. Порядок и условия предоставления первого рабочего места указанным лицам определяются Правительством Республики Беларусь (ч. 1 ст. 281 ТК)

Республики Беларусь[3], первое рабочее место предоставляется:

- выпускникам государственных учреждений образования в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, если до поступления в учреждение образования они не состояли в трудовых отношениях;
- лицам с особенностями психофизического развития, если они не состояли в трудовых отношениях;
- военнослужащим, уволенным из Вооруженных Сил, если на момент призыва на срочную службу они не состояли в трудовых отношениях

Расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным п. 1, 2, 3 и 6 ст. 42 ТК, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным п. 4, 5, 7-9 ст. 42 и п. 2 и 3 ст. 44 ТК, – после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних, если иное не установлено Трудовым кодексом (ст. 282 ТК)

Речь идет о следующих основаниях расторжения трудового договора:

1) с согласия комиссии по делам несовершеннолетних:

- при ликвидации организации, прекращении деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращении деятельности индивидуального предпринимателя, сокращении численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК);
- несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 2 ст. 42 ТК);
- несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п. 3 ст. 42 ТК);
- неявке на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (п. 6 ст. 42 ТК);

2) после уведомления комиссии:

- при систематическом неисполнении работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания (п. 4 ст. 42 ТК);
- прогуле (в том числе отсутствии на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (п. 5 ст. 42 ТК);
- появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитии спиртных напитков, употреблении наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических

[3] Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 декабря 2006 г. № 1681 с последующими изменениями.

веществ в рабочее время или по месту работы (п. 7 ст. 42 ТК);

■ совершении по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (п. 8 ст. 42 ТК);

■ однократном грубом нарушении требований по охране труда, повлекшем увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК);

■ восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44 ТК);

■ нарушении установленных правил приема на работу (п. 3 ст. 44 ТК)

Все перечисленные выше особенности корректируются применительно к регулированию труда спортсменов моложе восемнадцати лет в соответствии со ст. 314^9 ТК:

■ продолжительность еженедельной и ежедневной работы для спортсменов моложе восемнадцати лет не может превышать предельной еженедельной и ежедневной продолжительности рабочего времени, установленной ст. 114 и 115 ТК;

■ направление спортсменов в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей), а спортсменов в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — с их письменного согласия;

■ спортсмены в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные (ч. 1 ст. 147 ТК) и выходные дни, в ночное время только с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей), а спортсмены в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — с их письменного согласия;

■ во время участия в спортивных мероприятиях спортсменов моложе восемнадцати лет допускается превышение ими предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную, установленных в соответствии с Трудовым кодексом, если это необходимо согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии.

Следует отметить, что для молодежи, совмещающей работу с получением образования, действуют специальные льготы, предусмотренные гл. 15 ТК.

Примечательно, что помимо Трудового кодекса и принятых в его развитие нормативных правовых актов имеется специальное законодательство, посвященное тем или иным аспектам регулирования труда молодежи.

Согласно ч. 2 ст. 1 **Закона Республики Беларусь от 19 ноября 1993 г. «О правах ребенка» с последующими изменениями** (далее — Закон о правах ребенка) под ребенком понимается физическое лицо до достижения им возраста восемнадцати лет (совершеннолетия), если по закону оно раньше не приобрело гражданскую дееспособность в полном объеме.

НА ЗАМЕТКУ

Согласно ст. 26 ГК несовершеннолетний, достигший шестнадцати лет, может быть объявлен полностью дееспособным, если он работает по трудовому договору (контракту) или с согласия родителей, усыновителей или попечителя занимается предпринимательской деятельностью.

Объявление несовершеннолетнего полностью дееспособным (эмансипация) производится по решению органов опеки и попечительства с согласия обоих родителей, усыновителей или попечителя, а при отсутствии такого согласия — по решению суда.



С одной стороны, согласно ст. 9 Закона о правах ребенка государство обеспечивает неприкосновенность личности ребенка, осуществляет его защиту от всех видов эксплуатации, включая сексуальную, от физического и (или) психического насилия, жестокого, грубого или оскорбительного обращения, унижения, сексуальных домогательств, в том числе со стороны родителей (опекунов, попечителей) и родственников, от вовлечения в преступную деятельность, приобщения к спиртным напиткам, потреблению наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ, принуждения к занятию проституцией, попрошайничеством, азартными играми или совершению действий, связанных с изготовлением материалов или предметов порнографического характера, а также от привлечения ребенка к работам, которые могут нанести вред его физическому, умственному или нравственному развитию. С другой стороны, Закон о правах ребенка в ст. 24 декларирует право на труд и дублирует положения ст. 272 и 274 ТК.

В статье 16 **Закона об основах государственной молодежной политики** также повторяется ряд норм Трудового кодекса, дополненных нормами об информационной поддержке трудоустройства молодежи, а также о временной трудовой занятости молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время. С целью развития данного положения принято Положение о порядке организации и финансирования временной трудовой занятости молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время[4].

Статья 1 **Закона Республики Беларусь от 21 декабря 2005 г. «О гарантиях по социальной защите детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»** (далее — Закон от 21 декабря 2005 г.) с последующими изменениями охватывает следующие категории лиц:

- дети-сироты — лица в возрасте до 18 лет, у которых умерли оба или единственный родитель;
- дети, оставшиеся без попечения родителей, — лица в возрасте до 18 лет, которые остались без попечения единственного или обоих родителей вследствие лишения родителей родительских прав, отобрания их у родителей без лишения родительских прав, признания родителей недееспособными, ограниченно дееспособными, безвестно отсутствующими, объявления их умершими, нахождения родителей в розыске, в местах содержания под стражей, болезни родителей, препятствующей выполнению родительских обязанностей, отбывания родителями наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде ареста, ограничения свободы, лишения свободы, оставления их родителями в организациях здравоохранения, согласия родителей на усыновление (удочерение) детей при отказе родителей от детей и их раздельном проживании с детьми, а также которые обнаружены брошенными, и в других случаях отсутствия попечения родителей;
- лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, — лица в возрасте от 18 до 23 лет, имевшие к моменту достижения ими возраста 18 лет статус

[4] Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 июня 2010 г. № 958 с последующими изменениями.

детей-сирот или статус детей, оставшихся без попечения родителей, либо основания для его приобретения и впоследствии не утратившие эти основания.

По моему мнению, Закон от 21 декабря 2005 г. носит «компенсирующий» по отношению к указанным категориям лиц характер, устанавливая различные гарантии и льготы. В частности, ст. 13 Закона от 21 декабря 2005 г. гарантирует указанным категориям лиц право на труд и занятость путем разработки и реализации целевых государственных программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест, установления брони для приема на работу, предоставления услуг по профессиональной ориентации и другими мерами в соответствии с законодательством.

Закон Республики Беларусь от 31 мая 2003 г. «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» с последующими изменениями определяет общую систему организационно-правовых мер для достижения указанных в нем целей и определяет государственные органы, ответственные за их осуществление, в т.ч. в сфере трудовой деятельности.

Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. «Об охране труда» с последующими изменениями в ст. 16 «Охрана труда несовершеннолетних» дублирует многие нормы гл. 20 ТК.

В статье 11 **Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. «О занятости населения Республики Беларусь» с последующими изменениями** определен достаточно широкий перечень категорий граждан, которым государство обеспечивает дополнительные гарантии в области содействия занятости населения, в их числе:

- дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- инвалиды;
- впервые ищущие работу в возрасте до 21 года;
- уволенные с военной службы в связи с окончанием срочной службы, ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, по состоянию здоровья или по другим уважительным причинам без права на пенсию;
- иным гражданам.

В частности, для данных категорий лиц устанавливается броня в соответствии с Положением о порядке установления брони для приема на работу.

Профессиональный ежемесячный журнал «Отдел кадров»
приглашает к сотрудничеству:

- специалистов министерств и ведомств в области трудового права;
- специалистов органов государственного управления, надзора и контроля;
- кадровиков-практиков;
- юристов;
- экономистов по труду;
- преподавателей и ученых;
- специалистов в области управления персоналом.



СТАНЬТЕ НАШИМ АВТОРОМ

Редакция примет к рассмотрению и опубликует наиболее интересные с практической точки зрения материалы

Редакционная политика журнала построена на принципах актуальности и практичности публикуемых материалов, в которых на конкретных примерах рассматриваются реальные ситуации, встречающиеся в повседневной работе.

Материалы принимаются в электронном виде с приложением информации об авторе.

Издательство предлагает достойные гонорары и обеспечивает качественную полиграфию.

Подробную информацию о журнале «Отдел кадров» вы можете получить на нашем сайте, а также по телефонам (029) **789-85-13** и (017) **286-34-71** и электронной почте **ok@profigroup.by**.

Контактное лицо:
Елизавета Дроздова.

ОДО «Профигруп». УНП 190090226. Издание зарегистрировано в Министерстве информации Республики Беларусь, свидетельство о государственной регистрации СМИ от 21.05.2009 № 402.