**НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЕ РАБОТНИКИ**

 

**Глава 1**

**Общие положения о труде несовершеннолетних работников**

**1.1. Работы, на которых допускается и на которых запрещается привлечение к труду несовершеннолетних работников. Запрет дискриминации**

Несовершеннолетний - лицо с момента рождения и до достижения им 18 лет (ч. 1 ст. 179 КоБС, ст. 273 ТК).

В трудовых правоотношениях несовершеннолетние работники приравниваются в правах к совершеннолетним (ст. 273 ТК). Равенство в правах отражено и в Конституции Республики Беларусь (ст. 42): несовершеннолетние наравне с взрослыми женщинами и мужчинами имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности. Соответственно, в отношении применения труда несовершеннолетних работников запрещена какая-либо дискриминация.

Не считаются дискриминацией ограничения, продиктованные особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, в том числе о несовершеннолетних (п. 2 ч. 3 ст. 14 ТК).

Так, в рамках подобной заботы установлен запрет приема на работу несовершеннолетних:

- моложе 16 лет (при письменном согласии одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) допускается прием на работу лиц, достигших 14 лет, с соблюдением условий, предусмотренных ст. 272 ТК (ст. 21 ТК));

- на тяжелые работы и на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные и горные работы (ч. 1 ст. 274 ТК).

После достижения 14 лет несовершеннолетние работники имеют право выполнять работы, которые прописаны в перечне легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет.

Запрещены подъем и перемещение несовершеннолетними работниками тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы (ч. 3 ст. 274 ТК), закрепленные Постановлением N 134.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Возраст, пол несовершеннолетних | Подъем и перемещение груза вручную в течение смены | | Суммарная масса груза, поднимаемого и перемещаемого в течение смены | |
| постоянно, более 2 раз в час | при чередовании с другой работой, до 2 раз в час | при подъеме рабочей поверхности | при подъеме с пола |
| Несовершеннолетние женского пола | | | | |
| 14 лет | 3 кг | 4 кг | 180 кг | 90 кг |
| 15 лет | 4 кг | 5 кг | 200 кг | 100 кг |
| 16 лет | 5 кг | 7 кг | 400 кг | 200 кг |
| 17 лет | 6 кг | 8 кг | 500 кг | 250 кг |
| Несовершеннолетние мужского пола | | | | |
| 14 лет | 6 кг | 10 кг | 400 кг | 200 кг |
| 15 лет | 7 кг | 12 кг | 500 кг | 250 кг |
| 16 лет | 10 кг | 16 кг | 900 кг | 450 кг |
| 17 лет | 12 кг | 18 кг | 1400 кг | 700 кг |

Указанные предельные нормы подъема и перемещения приведены с учетом массы тары и упаковки груза.

Привлечение к труду несовершеннолетних работников на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах не допускается (ч. 1 ст. 274 ТК).

Работы, на которых запрещается привлечение к труду несовершеннолетних, установлены республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (список, установленный постановлением N 67).

Законодательством предусмотрена возможность привлечения к работам детей в возрасте от 14 до 18 лет, проходящих оздоровление в лагерях труда и отдыха.

В таком типе лагеря детям при возможности обеспечивается труд в организациях, осуществляющих виды деятельности в сферах образования, строительства, охраны окружающей среды, сельского хозяйства, оказания услуг в организациях, осуществляющих соответствующие виды деятельности (далее - принимающие организации) (ч. 8 п. 5 Положения N 662).

Привлечение детей к работам определяется с учетом Перечня легких видов работ, Постановления N 67 (ч. 10 п. 5 Положения N 662). При этом следует помнить о предельных нормах подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную, утвержденных Постановлением N 134.

Работа детей осуществляется на условиях трудовых или гражданско-правовых договоров, заключаемых в порядке, установленном законодательством (ч. 12 п. 5 Положения N 662).

Организация работы детей в принимающих организациях производится в соответствии с требованиями трудового законодательства.

**Глава 2**

**Прием несовершеннолетнего на работу**

**2.1. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

По общему правилу трудовой договор может заключаться с лицом, достигшим 16 лет (ч. 1 ст. 21 ТК).

С лицом, достигшим 14 лет, трудовой договор может заключаться для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые:

1) не являются вредными для его здоровья и развития;

2) не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

Обязательным условием является наличие письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) (ч. 2 ст. 272 ТК).

Трудовой договор является недействительным, если он заключен:

- с лицом моложе 14 лет;

- лицом в возрасте от 14 до 16 лет без письменного согласия одного из родителей (усыновителя (удочерителя), попечителя) (п. 4, 5 ст. 22 ТК).

**2.2. Оформление приема на работу несовершеннолетнего**

**2.2.1. Прохождение медосмотра**

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра (ч. 1 ст. 275 ТК).

Медицинские осмотры (медосмотры) проводятся в целях обеспечения безопасности труда, охраны здоровья работников и предупреждения профессиональных заболеваний (ч. 1 п. 3 Инструкции о медосмотрах).

До достижения несовершеннолетним 18 лет он подлежит также ежегодному обязательному медосмотру, если иное не установлено ТК, который проводится в рабочее время с сохранением среднего заработка (ст. 275 ТК).

Для прохождения предварительного медосмотра наниматель выдает несовершеннолетнему направление (п. 19 Инструкции о медосмотрах). Оно оформляется по установленной форме.

 

По результатам медосмотра выдается медсправка о состоянии здоровья, подтверждающая годность (негодность) работника к работе (п. 21 Инструкции о медосмотрах). Если в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья определенная работа противопоказана несовершеннолетнему по состоянию здоровья, в приеме на работу ему должно быть отказано (ч. 2 ст. 26 ТК).

Допуск работников к работе без прохождения предварительного медосмотра в случаях, когда его прохождение обязательно в соответствии с законодательством об охране труда, может быть расценен как нарушение требований по охране труда, за что установлена административная ответственность в виде наложения штрафа в размере от 5 до 40 базовых величин (ч. 1 ст. 10.13 КоАП).

**2.2.2. Документы, предъявляемые несовершеннолетним при приеме на работу**

При приеме на работу несовершеннолетний должен предъявить следующие документы, необходимые для заключения трудового договора (контракта) (ст. 26 ТК):

- документ, удостоверяющий личность (подп. 1.1 п. 1 Указа N 294). Напомним, что обязательное получение документа, удостоверяющего личность, установлено с 14 лет (ч. 3 подп. 1.1 п. 1 Указа N 294);

- документы воинского учета (удостоверение призывника) - если несовершеннолетний является призывником.

- документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

- направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников.

индивидуальную программу реабилитации, абилитации инвалида (для инвалидов).

- страховое свидетельство (если несовершеннолетний ранее уже работал);

- медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы.

При приеме на работу лиц от 14 до 16 лет дополнительно к перечисленным выше документам требуется письменное согласие одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) (ч. 2 ст. 272 ТК).

Предусмотрена простая письменная форма выражения согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) (ч. 2 ст. 272 ТК). Оно может быть выражено путем подачи родителем (усыновителем (удочерителем), попечителем) отдельного заявления либо проставлением согласительной надписи на трудовом договоре, заключаемом с несовершеннолетним работником. Согласительную надпись целесообразно подкрепить паспортными данными родителя (усыновителя (удочерителя), попечителя).

При получении письменного согласия следует удостовериться в личности дающего согласие гражданина, а также подтвердить тот факт, что гражданин является родителем (усыновителем (удочерителем), попечителем) несовершеннолетнего. Подтверждающими документами могут быть:

- документы, удостоверяющие личность (подп. 1.1 п. 1 Указа N 294);

- свидетельство о рождении (приложение 1 к Постановлению N 23);

- свидетельство об усыновлении (удочерении) (приложение 4 к Постановлению N 23);

- копия записи акта гражданского состояния (о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства (материнства)) (приложения 1, 5, 6, 9 к Постановлению N 1/6);

- решение органа опеки и попечительства об установлении попечительства и назначении попечителя либо удостоверение на право представления интересов подопечного (п. 13 Положения N 637).

 

Если на работу принимается несовершеннолетний в возрасте от 14 до 16 лет и не на период учебных каникул, то нанимателю целесообразно потребовать от него справку из учреждения образования (либо сделать запрос в учреждение образования) о режиме обучения данного несовершеннолетнего. Это необходимо для того, чтобы убедиться в том, что работа не препятствует получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования (ч. 2 ст. 272 ТК).

 Также отметим, что нанимателям предоставлено право запрашивать характеристику работника с предыдущих мест работы (ч. 3 ст. 26 ТК). А наниматели - государственные организации (госорганы, иные государственные организации, а также организации с долей госсобственности более 50%) при трудоустройстве нового работника обязаны запрашивать его характеристику. Предыдущие наниматели работника должны предоставить характеристику в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса (п. 11 Декрета N 5). Форма характеристики установлена в приложении к постановлению N 585.

**2.2.3. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним**

На несовершеннолетних, как и на прочих работников, будут распространяться общие требования, устанавливаемые ЕТКС и ЕКСД.

Прежде чем заключить трудовой договор (контракт) с несовершеннолетним, следует определить, может ли он выполнять предполагаемую работу.

При приеме на работу несовершеннолетний может написать заявление. Подобное заявление не относится к документам, которые работник обязан представить (ст. 26 ТК), однако его написание не запрещается.

После принятия заявления с несовершеннолетним заключается трудовой договор (контракт) в письменной форме. Каждая страница трудового договора (контракта) и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом. Трудовой договор (контракт) составляется в двух экземплярах, один экземпляр передается работнику, другой - хранится у нанимателя (ч. 1 ст. 18 ТК). Началом действия трудового договора (контракта) является день начала работы, определенный в нем сторонами (ст. 25 ТК).

Как было указано выше, запрещено применение любых дискриминационных мер по отношению к несовершеннолетнему. Соответственно, трудовой договор (контракт) с ним заключается на тех же основаниях, что и с другими работниками.

Запрещен отказ в заключении трудового договора с несовершеннолетними, направленными на работу органами по труду, занятости и социальной защите в счет брони (п. 1 ч. 1 ст. 16 ТК).

При заключении трудового договора (контракта) с несовершеннолетним работником следует учитывать ряд особенностей, касающихся режима труда и отдыха, условий оплаты труда, предоставления отпуска и др.

Несовершеннолетним не может устанавливаться предварительное испытание (п. 1 ч. 5 ст. 28 ТК). Им запрещена работа по совместительству (ч. 2 ст. 348 ТК).

В трудовых договорах, заключенных с иностранными нанимателями, должны быть определены условия проживания, питания, медицинского обслуживания несовершеннолетних, социальное страхование несовершеннолетних (при наличии) (п. 2 перечня N 103/7). Иные требования к трудовым договорам, заключаемым с несовершеннолетними трудящимися-эмигрантами, определены в ст. 19 и 20 Закона о внешней трудовой миграции.

После заключения в установленном порядке трудового договора (контракта) прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя (далее - приказ) (ч. 4 ст. 25 ТК). Приказ может быть издан в день заключения трудового договора (контракта) либо не позднее дня, следующего за днем допущения работника к работе (ч. 3 ст. 25 ТК). Приказ о приеме на работу должен быть объявлен несовершеннолетнему работнику под подпись (ч. 4 ст. 25 ТК).

С несовершеннолетним следует провести вводный инструктаж по вопросам охраны труда (п. 4 ч. 1 ст. 54 ТК, абз. 5 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда), ознакомить с локальными правовыми актами (ЛПА) (рабочей (должностной) инструкцией, инструкцией по охране труда, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и т.д.).

Факт ознакомления с ЛПА может быть подтвержден подписью несовершеннолетнего:

- на листе ознакомления, который является приложением к ЛПА;

- на листе ознакомления, который может являться приложением к трудовому договору;

- на последнем листе самого ЛПА.

Сведения о приеме на работу вносятся в трудовую книжку несовершеннолетнего работника (п. 6 ч. 1 ст. 54 ТК). Если трудовой книжки у него не имеется, наниматель заводит трудовую книжку и вносит в нее требуемые сведения.

Если несовершеннолетний является призывником, то необходимо оформить личную карточку воинского учета, а также сообщить сведения об этом (в месячный срок) в военный комиссариат (обособленное подразделение), а такие сведения о военнообязанном, состоящем или обязанном состоять в запасе органов государственной безопасности, - в управление Комитета государственной безопасности по области (абз. 2 ч. 1 ст. 9 Закона о воинской обязанности).

Месячный срок следует отсчитывать с момента приема на работу каждого призывника или военнообязанного. Форма, в которой должно быть сделано такое сообщение, предусмотрена законодательством.

 

Первоначальный прием на воинский учет граждан мужского пола происходит в год достижения ими 16-летнего возраста (ч. 1 ст. 14 Закона о воинской обязанности).

Письменные договоры о полной материальной ответственности не могут быть заключены нанимателем с работниками моложе 18 лет (ч. 1 ст. 405 ТК). Соответственно, если работа, которую должен будет выполнять несовершеннолетний (должность служащего (профессия рабочего) или работа, непосредственно связанная с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства ценностей), требует заключения подобного договора, то несовершеннолетнего не рекомендуется принимать на такую работу.

**2.3. Временная трудовая занятость несовершеннолетних**

Временная трудовая занятость молодежи (временная занятость) - трудовая занятость, организуемая для молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время (в т.ч. в период летних каникул) (п. 1 Положения о временной трудовой занятости).

Временная трудовая занятость молодежи организуется для граждан в возрасте от 14 лет до 31 года путем:

трудоустройства на свободные рабочие места (вакансии) нанимателей, в том числе на временные дополнительно созданные места при содействии органов по труду, занятости и социальной защите (комитет по труду, занятости и социальной защите Минского горисполкома, управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов);

участия в работе студенческих отрядов (п. 2 Положения о временной трудовой занятости).

Временная занятость осуществляется в организациях независимо от их организационно-правовых форм (п. 3 Положения о временной трудовой занятости).

Наниматели, организующие временную трудовую занятость, должны представлять в органы по труду, занятости и социальной защите (по месту своего нахождения) перечни свободных рабочих мест (вакансий) с указанием:

- количества рабочих мест (вакансий);

- сведений о видах работ и сроках их выполнения;

- сведений о необходимом количестве молодых граждан, порядке и условиях организации работ и оплаты их труда (п. 5 Положения о временной трудовой занятости).

Если наниматели организуют временную занятость с привлечением средств бюджета Фонда социальной защиты населения, то они представляют в органы по труду, занятости и социальной защите (по месту своего нахождения) заявление о выделении денежных средств на организацию временной трудовой занятости молодежи с указанием вышеобозначенных сведений (п. 7 Положения о временной трудовой занятости).

С молодыми гражданами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите для временного трудоустройства, наниматели заключают срочные трудовые договоры (п. 10 Положения о временной трудовой занятости).

Формирование, организация и деятельность студенческих отрядов осуществляются в соответствии с Указом об организации деятельности студенческих отрядов, Положением о временной трудовой занятости и иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь (п. 17 Положения о временной трудовой занятости).

Студенческие отряды осуществляют деятельность в области образования, охраны окружающей среды, строительства, сельского хозяйства, а также в сфере оказания услуг в организациях, осуществляющих соответствующие виды деятельности (далее - принимающая организация).

Студенческие отряды могут осуществлять деятельность круглогодично в области образования, здравоохранения, охраны окружающей среды, строительства, сельского хозяйства, в сфере производства товаров и оказания услуг в принимающих организациях при условии, что это не препятствует образовательному и (или) трудовому (на основном месте работы) процессам (ч. 1 п. 7 Положения о порядке организации деятельности студенческих отрядов, п. 13 Инструкции о студенческих отрядах).

**Глава 3**

**Особенности работы несовершеннолетнего**

**3.1. Особенности рабочего времени несовершеннолетнего работника**

Для работников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с ч. 1, 2 ст. 114 и п. 1, 2 ч. 2 ст. 115 ТК. Рассмотрим ее в таблице.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Продолжительность работы | Несовершеннолетний, возраст (лет) | | | |
| учащийся, получающий общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающий в свободное от учебы время в течение учебного года, за исключением каникул | | не относится к указанной категории лиц | |
| от 14 до 16 лет | от 16 до 18 лет | от 14 до 16 лет | от 16 до 18 лет |
| Еженедельно | не более 11,5 часа | не более 17,5 часа | не более 23 часов | не более 35 часов |
| Ежедневно | не более 2 часов 18 минут | не более 3 часов 30 минут | не более 4 часов 36 минут | не более 7 часов |

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних работников в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается на один час (ч. 1 ст. 116 ТК).

Если несовершеннолетнему работнику установлено неполное рабочее время, то продолжительность его работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени (ч. 2 ст. 116 ТК).

Если по условиям производства сокращение продолжительности работы накануне государственного праздника или праздничного дня невозможно, несовершеннолетний в любом случае не может быть привлечен к работе, так как данная переработка будет являться сверхурочной (ч. 1 ст. 69, ч. 3 ст. 116, п. 3 ч. 2 ст. 120, ст. 276 ТК).

Работников моложе 18 лет запрещается привлекать:

1) к ночным работам (п. 3 ч. 4 ст. 117, ст. 276 ТК).

Работники моложе восемнадцати лет не допускаются к работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены (ч. 4 ст. 117 ТК).

Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов (ч. 1 ст. 117 ТК).

2) сверхурочным работам (п. 3 ч. 2 ст. 120, ст. 276 ТК);

3) работам в государственные праздники, установленные и объявленные в порядке, предусмотренном законодательством, нерабочими (ч. 1 ст. 147, ст. 276 ТК);

4) работам в праздничные дни, установленные и объявленные в порядке, предусмотренном законодательством, нерабочими (ч. 1 ст. 147, ст. 276 ТК);

5) работам в выходные дни (ст. 276 ТК).

Также запрещается устанавливать им ненормированный рабочий день (ч. 2 ст. 118-1 ТК, абз. 2 п. 1 Постановления N 1695).

Что же касается неполного рабочего времени, то в отношении несовершеннолетних работников действуют общие правила. Наниматель не обязан его устанавливать по просьбе несовершеннолетнего работника, если данная обязанность прямо не установлена в коллективном договоре, соглашении (ст. 289 ТК).

В некоторых организациях по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной нормы продолжительности рабочего времени, в связи с чем наниматель может применить суммированный учет рабочего времени.

В данной ситуации еженедельная продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы (ч. 1, 2 ст. 114, ч. 2 ст. 126 ТК), но при этом нанимателем должны быть соблюдены следующие требования:

продолжительность ежедневной работы несовершеннолетнего работника не может превышать установленной сокращенной нормы часов (п. 1, 2 ч. 2 ст. 115 ТК);

сумма часов рабочего времени несовершеннолетнего по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии со статьями 114 - 117 ТК (ч. 3 ст. 126 ТК);

продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем и не может превышать одного календарного года, при этом учетный период может определяться календарными периодами (месяц, квартал), иными периодами (ч. 5 ст. 126 ТК);

суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом при его наличии (ч. 6 ст. 126 ТК).

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю.

В частности, в отношении несовершеннолетних работников должна быть соблюдена норма продолжительности рабочего времени, установленная ч. 1, 2 ст. 114 ТК (ч. 4 ст. 126 ТК).

Законодательством не запрещено устанавливать несовершеннолетнему работнику пятидневную или (и) шестидневную рабочую неделю, разделять его рабочий день на части, а также устанавливать в отношении указанного работника режим гибкого рабочего времени при условии соблюдения нанимателем установленных норм продолжительности рабочего времени и всех ограничений использования труда несовершеннолетних (статьи 123, 124, 127, 128, 129 ТК).

Кроме того, нанимателю необходимо соблюдать все требования, связанные с предоставлением несовершеннолетнему работнику еженедельного непрерывного отдыха, а также перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня (статьи 134 - 141 ТК).

**3.2. Отпуск несовершеннолетнему работнику**

В соответствии с законодательством Республики Беларусь работникам предоставляются трудовые отпуска, которые подразделяются на основные и дополнительные.

Продолжительность основного отпуска работника моложе 18 лет составляет 30 календарных дней (п. 3 Перечня категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней (приложение 2 к Постановлению N 100)).

При этом, если в течение рабочего года работник достиг совершеннолетия, отпуск за время, проработанное до исполнения 18 лет, предоставляется из расчета 30 календарных дней, за остальное время рабочего года - из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе (подп. 2.2.1 п. 2 Постановления N 100).

Законодательством предусмотрен также ряд иных гарантий, касающихся предоставления отпусков несовершеннолетним работникам, в том числе:

1) по желанию несовершеннолетнего работника наниматель обязан предоставить ему трудовой отпуск за первый рабочий год до истечения 6 месяцев работы (п. 2 ч. 2 ст. 166 ТК).

2) по желанию несовершеннолетнего работника трудовой отпуск предоставляется в летнее время или в любое другое время года, в связи с чем наниматель при составлении графика отпусков обязан запланировать трудовой отпуск работника в указанный им период. Если работник был принят на работу уже после утверждения графика отпусков, то наниматель предоставляет трудовой отпуск несовершеннолетнему работнику в указанное им время (п. 1 абз. 2 ч. 4 ст. 168, ст. 277 ТК).

3) не допускается замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых работникам моложе 18 лет, то есть данное правило действует вне зависимости от желания несовершеннолетнего работника и (или) нанимателя и изменить его по соглашению сторон нельзя (ч. 3 ст. 161 ТК).

4) несовершеннолетний работник обязан использовать, а наниматель обязан предоставить трудовой отпуск в течение текущего рабочего года, его перенос на следующий рабочий год запрещен (ч. 5 ст. 170 ТК).

5) работников моложе 18 лет не допускается отзывать из отпуска (ч. 5 ст. 174 ТК).

Как и совершеннолетние работники, лица моложе 18 лет вправе претендовать на дополнительные трудовые отпуска с учетом особенностей регулирования трудовой деятельности несовершеннолетних. В частности, несовершеннолетним могут предоставляться следующие дополнительные отпуска:

1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст. 157 ТК). В отношение лиц моложе 18 лет дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы присоединяются к их основному отпуску продолжительностью 30 календарных дней (п. 2 постановления N 73).

При этом наниматель должен помнить, что по общему правилу установлен запрет на привлечение лиц моложе 18 лет к работе с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах (ч. 1 ст. 274 ТК). Кроме того, республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда, утверждается Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет (ч. 2 ст. 274 ТК).

2) за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней, если право на такой отпуск определено коллективным или трудовым договором, нанимателем (ст. 159 ТК).

3) поощрительный отпуск, который может устанавливаться, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, нанимателем. Причем данный вид отпуска может быть предоставлен (ст. 160 ТК):

всем работникам;

отдельным категориям работников (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений);

персонально - трудовым договором.

Если наниматель заключает с несовершеннолетним работником контракт, то установление поощрительного отпуска до 5 календарных дней является обязательным (абз. 2 п. 3 ч. 1 ст. 261-2 ТК).

Несовершеннолетнему работнику не может быть установлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, поскольку, как упоминалось ранее, работникам моложе восемнадцати лет устанавливать ненормированный рабочий день запрещается (ч. 2 ст. 118-1 ТК, абз. 2 п. 1 Постановления N 1695).

Социальные отпуска (по беременности и родам; по уходу за детьми; в связи с получением образования; в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС; по уважительным причинам личного и семейного характера) несовершеннолетним работникам предоставляются на общих основаниях в порядке, предусмотренном ТК и иными актами законодательства.

**3.3. Нормы выработки несовершеннолетнего работника**

Для работников моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников (ч. 1 ст. 278 ТК).

В то же время для работников, которые приняты на работу после получения общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, профессионально-технического и среднего специального образования, прошедших обучение непосредственно на производстве, наниматель не обязан, а лишь вправе устанавливать пониженные нормы выработки (ч. 2 ст. 278 ТК).

Размеры пониженных норм, установленных нанимателем, и сроки их действия определяются в коллективном договоре при его наличии (ч. 2 ст. 278 ТК).

В связи с изложенным работникам моложе 18 лет, принятым на работу непосредственно после получения общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, получения профессионально-технического и среднего специального образования, прошедшим обучение непосредственно на производстве, наниматель обязан пересчитать норму труда пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени во исполнение ч. 1 ст. 278 ТК и вправе ее дополнительно понизить согласно ч. 2 ст. 278 ТК.

**3.4. Оплата труда несовершеннолетних работников**

Работникам моложе 18 лет, для которых установлена сокращенная продолжительность ежедневной работы, оплата труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 279 ТК).

Работникам моложе 18 лет, которые допущены к сдельным работам, труд 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 (ч. 2 ст. 279 ТК).

В отличие от несовершеннолетних работников, указанных в ч. 1, 2 ст. 279 ТК, 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.

При этом наниматель по своему усмотрению в пользу учащихся может устанавливать доплаты к заработной плате (ч. 3 ст. 279 ТК).

Выплата заработной платы осуществляется нанимателем непосредственно несовершеннолетнему работнику, поскольку в возрасте от 14 до 18 лет несовершеннолетние вправе самостоятельно, без согласия своих законных представителей, распоряжаться своим заработком (подп. 1 ч. 1 п. 2 ст. 25 ГК, ст. 57 ТК).

Однако суд может ограничить или лишить несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 18 лет права самостоятельно распоряжаться своим заработком и иными собственными доходами.

Основанием для принятия такого решения будет наличие в совокупности следующих условий (п. 4 ст. 25 ГК):

ходатайство родителей, усыновителей или попечителя либо органа опеки и попечительства;

достаточные основания для ограничения или лишения несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 18 лет права самостоятельно распоряжаться своими доходами. Например, расходование получаемых несовершеннолетним денежных средств не по назначению либо неразумная трата денежных средств на приобретение спиртных напитков и т.д. (ч. 30 Обзора от 02.03.2005).

Ограничение в дееспособности является основанием для установления над гражданином попечительства. В зависимости от того, по каким причинам установлено ограничение в дееспособности, работник, в том числе и несовершеннолетний, может либо самостоятельно получать заработную плату и распоряжаться ею, либо делать это только с согласия попечителя (ч. 3 п. 1, п. 4 ч. 2 п. 2 ст. 30 ГК).

Выплата заработной платы самому попечителю или по согласованию с ним супругу или другому совершеннолетнему члену семьи осуществляется при наличии соответствующего решения органа опеки и попечительства (подп. 7.7 п. 7 Постановления N 1676).