

R.A. Ramazanov

SOCIAL AND LEGAL ASPECTS OF LEGAL CAPACITY OF MINORS IN LABOR SPHERE

Ramin Ramazanov – senior lecturer, the Department of Management of Social and Economic Processes, the State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Pedagogics, Gatchina; **e-mail:** ramaha2007@mail.ru.

We study social and legal issues of the legal capacity of minors in the labor sphere. We consider the concepts of minor and legal capacity and analyze the features of civil legal relations in minors' employment.

Keywords: infants; minors; legal capacity; civil legal relations; legal relations of minors in labor sphere.

Р.А. Рамазанов

СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ДЕЕСПОСОБНОСТИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В СФЕРЕ ТРУДА

Рамин Анатольевич Рамазанов – доцент кафедры управления социальными и экономическими процессами, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат педагогических наук, г. Гатчина; **e-mail:** ramaha2007@mail.ru.

Анализируются социально-правовые проблемы реализации дееспособности несовершеннолетних в сфере труда. Рассматривается правовое содержание таких понятий, как «несовершеннолетний», «дееспособность несовершеннолетнего». Анализируются особенности существующего законодательства, описывающего гражданские правоотношения в трудовой деятельности подростков.

Ключевые слова: несовершеннолетние; малолетние; дееспособность; гражданские правоотношения; правоотношения несовершеннолетних в сфере труда.

Несовершеннолетний – юридическое определение ребенка или подростка, применяемое для разграничения между взрослыми и детьми различных прав, мер защиты, привилегий. Это лица, не достигшие возраста 18 лет (Трудовой кодекс Российской Федерации); лица в возрасте от 14 до 18 лет (Гражданский кодекс Российской Федерации (далее – ГК РФ), Уголовный кодекс Российской Федерации). Гражданское право связывает с возрастом граждан (совершеннолетием) наступление полной дееспособности и тем самым возможности своими действиями устанавливать права и обязанности во всех областях

деятельности. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, а также малолетние в возрасте от 6 до 14 лет наделены частичной дееспособностью. Полностью отсутствует дееспособность у малолетних до 6 лет [6].

Согласно ч. 1 ст. 21 ГК РФ, дееспособность – это способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права и создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их.

Гражданская дееспособность, т.е. способность своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права,

создавать для себя обязанности и исполнять их, возникает у физического лица по достижении им 18-летнего возраста. Но гражданская дееспособность может наступить и ранее. Современное гражданское законодательство предусматривает два таких случая: в соответствии с ч. 2 ст. 21 ГК РФ – в случае, когда законом допускается вступление в брак до достижения восемнадцати лет, гражданин, не достигший восемнадцатилетнего возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак [1]. Второй случай приобретения гражданином полной дееспособности до достижения 18 лет – эмансипация.

На основании ст. 27 ГК РФ, для объявления лица эмансипированным, необходима совокупность двух условий:

- а) достижение шестнадцати лет;
- б) трудовая или предпринимательская деятельность.

Права несовершеннолетних представляют собой совокупность отношений, которые представлены нормами трудового права. Такие правомочия имеют некоторые отличия от положений, касающихся совершеннолетних лиц.

Трудовые права несовершеннолетних работников регулируются нормами Трудового кодекса Российской Федерации, которые предусматривают следующие особенности:

- ограничения по возрасту при трудоустройстве на вакантную должность;
- ограничения по длительности рабочего времени, рабочей недели;
- право на оплачиваемый отпуск;
- право на профессиональное обучение за счет работодателя;
- право на сокращенную рабочую неделю;
- запрет на испытательный срок;
- запрет на трудовую деятельность в тяжелых или опасных условиях труда;
- запрет на работу в ночное время;
- запрет на работу вахтовым методом или труд по совместительству;
- в обязательном порядке при устройстве на работу проводится медицинское обследование.

Согласно статье 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего.

Лицам в возрасте от 16 до 18 лет, получающих или получивших среднее или общее профессиональное образование, а также совмещающих работу в процессе обучения, продолжительность рабочей недели не должно превышать 17,5 часов в неделю. Лицам в возрасте до 16 лет установлена продолжительность рабочей недели не более 12 часов в неделю.

Работникам от 14 до 15 лет установлена продолжительность рабочей смены не более 4 часов, лицам от 15 до 16 лет можно установить продолжительность рабочей смены до 5 часов, а в возрасте от 16 до 18 лет – не более 7 часов. Если несовершеннолетний совмещает работу с учебой, тогда рабочая смена должна быть вдвое короче.

Трудовой договор с несовершеннолетним работником также имеет свои особенности. Обязательным условием при заключении договора с несовершеннолетним является прохождение несовершеннолетним обязательного медицинского осмотра, которое в дальнейшем проводится ежегодно до достижения 18 лет за счет работодателя. Прием на работу без прохождения медицинского осмотра служит основанием для привлечения работодателя к ответственности.

Для оформления соглашения будущий работник должен представить следующие документы:

- документ, удостоверяющий личность;
- заявление о приеме на работу;
- заключение медицинской комиссии;
- письменное согласие родителей (если будущий сотрудник находится в возрасте 14-ти лет).

Медицинский осмотр оплачивается за счет работодателя. При заключении соглашения несовершеннолетнему рекомендуется досконально изучить предложенную документацию и обратить внимание на максимально допустимую продолжительность рабочего времени, размер оклада, занимаемую должность, а также на ус-

ловия трудовой деятельности.

Особенности оплаты труда предусмотрены статьей 271 Трудового Кодекса РФ и зависят от системы, по которой производится оплата труда в данной организации.

При повременной оплате труда заработная плата работника, не достигшего 18 лет, производится с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Работодатель за свой счет может увеличить заработную плату до уровня оплаты труда работников соответствующей категории при полной занятости. При сдельной оплате труда заработная плата несовершеннолетнего зависит от договора.

Максимальная величина зарплаты для несовершеннолетних законодательством не регламентирована, а значит, не ограничена. При этом ее размер не должен быть менее установленного законодательством Российской Федерации МРОТ при условии, если лицо полностью выполнило свою рабочую норму и все обязанности.

Порядок выплат установлен одинаково как для совершеннолетнего персонала, так и для несовершеннолетнего. Трудовой Кодекс устанавливает, что такие выплаты должны осуществляться два раза в месяц.

Подростки часто изъявляют желание поработать именно летом, в период каникул. В этом случае целесообразно оформить трудовое соглашение срочного характера, в котором будет определен порядок выплат. Зарплата несовершеннолетних лиц также облагается налогом в стандартном размере 13 процентов.

При выполнении работ несовершеннолетние могут не только использовать широкий спектр прав, которые защищают их при осуществлении трудовой деятельности, но на них также возложен ряд обязанностей, к которым относятся следующие:

- честно и добросовестно выполнять свою установленную работу;
- соблюдать дисциплину;
- своевременно исполнять распоряжения администрации организации;
- повышать производительность труда;
- улучшать качество продукции;

- соблюдать технологическую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии;

- бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации;

- выполнять установленные в соглашении нормы труда;

- несовершеннолетний работник должен незамедлительно уведомить своего руководителя при возникновении ситуации, которая могла бы угрожать жизни или здоровью окружающих.

В данном случае обязательства несовершеннолетнего работника ничем не отличаются от обязанностей, предусмотренных для взрослого сотрудника.

Действующее законодательство предусматривает ограничения в применении труда для несовершеннолетних. Этими ограничениями могут быть условия труда, вес переносимого или передвигаемого груза, характер выполняемых работ, режим труда.

В соответствии с трудовым законодательством несовершеннолетние не могут быть заняты на подземных работах, работах которые могут причинить вред здоровью и нравственному развитию (например, в игорном бизнесе, в ночных клубах, а также в перевозке, производстве и торговле алкогольной и табачной продукцией), тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда. Перечень таких тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается использовать труд лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 (ред. от 20.06.2011 г.).

Запрещается привлекать несовершеннолетних к сверхурочным работам, вызывать в ночную смену или в выходные (запрет выхода в ночную смену установлен статьей 96 Трудового Кодекса РФ). Работники моложе 18 лет не могут направляться в служебные командировки.

Согласно статье 268 Трудового Кодекса РФ исключения в качестве ночных смен и командировок, работ в выходные дни и праздники разрешается работа не-

совершеннолетних, которые работают в творческой сфере, организациях кинематографа, театров, фильмов и концертных организаций, цирков и участвуют в создании или исполнении произведений, а также профессиональных спортсменов. Перечень таких профессий утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Несовершеннолетнему лицу должен каждый год предоставляться оплачиваемый отпуск в удобное для подростка время. Продолжительность такого отдыха составляет 31 день. Несовершеннолетний может написать заявление на отпуск, даже не отработав полгода, в отличие от взрослого сотрудника. При необходимости лицо может взять отпускные дни за собственный счет при наличии уважительной причины (при совмещении работы с учебой положен дополнительный отпуск с сохранением заработной платы, также по просьбе учащегося организация обязана отпустить его в отпуск без сохранения заработной платы, например, для сдачи вступительных экзаменов), при этом заработная плата в данный период выплачиваться не будет. В этом случае действуют общие основания трудового законодательства.

В период трудовой деятельности не допускается замена отпуска денежной компенсацией. Такая выплата возможна только в случае прекращения трудового договора. Также несовершеннолетнему могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска (при совмещении работы с учебой положен дополнительный отпуск с сохранением заработной платы, также по просьбе учащегося организация обязана отпустить его в отпуск без сохранения заработной платы, например, для сдачи вступительных экзаменов).

В соответствии с Трудовым кодексом РФ испытательный срок для несовершеннолетних запрещен в связи с тем, что у подростка нет квалификации и практических навыков, которые можно было бы проверить в течение этого периода. Кроме того, подобный испытательный срок мо-

жет привести к сильной психологической нагрузке, что неблагоприятно может сказаться на психике подростка. В большинстве случаев несовершеннолетние предпочитают работать на каникулах, поэтому устанавливать такой период будет нецелесообразно.

Льготы несовершеннолетним работникам предусматриваются Трудовым Кодексом РФ и полагаются уже с момента приема на работу. Среди таких льгот есть такие, как: отсутствие испытательного срока при устройстве несовершеннолетнего на работу, он сразу приступает к исполнению своих обязанностей; работодатель не может уволить несовершеннолетнего по общим основаниям предусмотренных для совершеннолетнего работника, для этого ему необходимо соблюдать особый порядок увольнения, сообщить об увольнении в государственную инспекцию по труду и комиссию по делам несовершеннолетних; уменьшение рабочего времени в процессе трудовой деятельности; освобождение от служебных командировок, работ вахтовым методом; несовершеннолетние, находящиеся в отпуске, не могут быть вызваны на работу; несовершеннолетним работникам предоставляется выбор удобного времени для отпуска; среди льгот существует и запрет на выход на работу в выходные и праздничные дни.

Таким образом, законодатель предоставляет несовершеннолетнему работнику достаточно обширные права и лояльные условия, нужно лишь знать их и уметь при необходимости их применить.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками предусматривает гарантии дополнительного характера для таких сотрудников. Увольнение возможно только по согласованию соответствующих инстанций, исключение составляет только ликвидация организации.

Основанием для расторжения трудовых отношений в одностороннем порядке по инициативе работодателя может быть только:

- ликвидация предприятия;
- сокращение штата организации;

- несоответствие несовершеннолетнего занимаемой должности по состоянию здоровья или по результатам аттестации;
- восстановление в должности работника, который до несовершеннолетнего занимал эту должность.

Для увольнения несовершеннолетнего работодатель должен обратиться в государственную инспекцию по труду и комиссию по делам несовершеннолетних и получить письменное согласие. Специалисты изучают обращение работодателя и, если не установлено фактов нарушения прав подростка, дают свое согласие. Если комиссия дала отрицательный ответ, работодатель должен восстановить несовершеннолетнего в должности и выплатить ему компенсацию. Если несовершеннолетний остался без попечения родителей при закрытии организации, руководитель должен обеспечить его обучение по определенной специальности и позаботиться о дальнейшем трудоустройстве.

При расторжении трудовых отношений должны соблюдаться следующие условия:

- работник должен быть уведомлен о предстоящей процедуре за три дня до истечения периода действия соглашения;
- необходимо издать соответствующий приказ, который сотрудник должен подписать;
- в трудовой книжке несовершеннолетнего должна быть сделана запись о причине расторжения такого документа;
- с несовершеннолетним работником

производятся все расчеты;

- на основании заявления в письменной форме несовершеннолетнему лицу могут быть выданы ксерокопии документов, связанные с его трудовой деятельностью.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. *Гейхман В.Л.* Трудовое право. М.: Юрайт, 2015. 407 с.

3. *Гребенщиков А.В. [и др.]*. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: с постатейным приложением материалов: с учетом Федеральных законов № 162-ФЗ, 185-ФЗ, 204-ФЗ, 317-ФЗ, 421-ФЗ / под ред. С.П. Маврина, В.А. Сафонова. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. 1122 с.

4. *Кармова А.Б.* Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет // *Education*. 2015. № 3(10)-7. 26 с.

5. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников. М.: Юнити-Дана, 2015. 112 с.

6. *Сухарев А.Я.* Большой юридический словарь. 2-е изд. М., 1997. С. 147.

7. *Филина Ф.Н.* Справочник по кадровым вопросам для бухгалтера / под ред. Т.Н. Межуевой. 3-е изд. М.: ГроссМедиа: Российский бухгалтер, 2014. 663 с.