Введение

Необходимость особой правовой защиты несовершеннолетних обусловлена в первую очередь их физической и умственной незрелостью, а, следовательно, вытекающей из этого потребностью в охране и заботе, обеспечении условий для нормального развития и образования. Формулируя основные принципы Декларации прав ребенка от 20 ноября 1959 г., Генеральная Ассамблея ООН исходила из того, что «человечество обязано давать ребенку лучшее, что оно имеет», подчеркивая тем самым важность данного вопроса для всех государств.

Первым же международно-правовым документом в области прав детей была Женевская декларация прав ребенка 1924 г. Правам несовершеннолетних посвящены статьям 25, 26 Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), статья 10 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), а 20 ноября 1989 г. Генеральной Ассамблеей ООН была принята Конвенция о правах ребенка.

Ратифицировав данную Конвенцию 28 января 1990 г., Республика Беларусь приняла обязательства по приведению своего законодательства о правовом положении несовершеннолетних в соответствие с нормами международного права, которыми закреплены основные принципы правовой защиты несовершеннолетних во всех сферах жизни. Многие из них были реализованы в законодательстве бывшего СССР [1].

С провозглашением Республикой Беларусь государственного суверенитета и укреплением правовых гарантий личности как необходимого условия демократического государства вопрос защиты прав несовершеннолетних приобрёл особую актуальность. Так в Республики Беларусь основные положения о правах несовершеннолетних закреплены в Конституции и трудовом законодательстве Республики Беларусь.

Трудовое право – одна из важнейших, ведущих, объемных и сложных отраслей права Республики Беларусь, играющая основную роль в регулировании трудовых отношений работников с нанимателем независимо от их организационно-правовых форм.

С трудовым правом приходится иметь дело практически всем: должностным лицам, руководителям, юрисконсультам, работникам кадровых служб, работникам правоохранительных органов. Трудовое право касается всех работников.

В трудовом праве можно выделить две группы норм: одна из них распространяется на всех работников, вторая – на определенный круг лиц. Одной из слабо защищенных категорий работников являются несовершеннолетние. В национальном законодательстве большинства государств мира регулирование труда несовершеннолетних лиц, как правило, выделяется в отдельный институт, нормы которого призваны обеспечить особую охрану и защиту этой категории работников. Прежде всего, законодатели стремятся защитить физически неокрепший и психически не вполне зрелый организм молодого человека от вредных производственных факторов, опасностей, рисков. Принимается во внимание также то обстоятельство, что подросткам должны создаваться условия для получения определенного уровня образования, профессиональной подготовки, культурного и духовного развития.

С 1991 г. в Беларуси начала проводиться реформа трудового законодательства. Осуществлялась разработка новой редакции Кодекса законов о труде, Закона о профсоюзах, коллективных договорах и соглашениях, порядке разрешения трудовых споров (конфликтов), занятости населения.

С 1 января 2000 года вступил в силу новый Трудовой кодекс, в котором определено правовое положение несовершеннолетних работников, их права, обязанности и гарантии.

В главе 20 ТК содержится комплекс основных правовых норм по регулированию труда несовершеннолетних, образующих особую охрану их труда, которая защищает растущий неокрепший организм несовершеннолетних от производственных вредностей и опасностей.

Помимо главы 20 ТК нормы, направленные на особую охрану прав несовершеннолетних, расположены и в других разделах и главах Трудового кодекса, например в главе 10 «Рабочее время», главе 12 «Трудовые и социальные отпуска» и др.

Целью данной курсовой работы является выявление проблем трудовых прав несовершеннолетних в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда.

Объектом исследования являются права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях.

Предметом исследования – охрана труда и дополнительные гарантии, предоставляемые несовершеннолетним.

При подготовке к курсовой работе изучена учебная и научная литература, нормативно-правовые и законодательные акты Республики Беларусь, а также, публикации выбранной теме авторов: В.И. Семенкова, Г.Б. Шишко, Г.А. Василевича и других.

В исследовании использовались методы изучения источников средствами анализа и обобщения.

**1. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях**

В отличие от гражданского законодательства, устанавливающего, что несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет являются частично дееспособными, трудовое законодательство, в частности ст. 273 ТК Республики Беларусь, наделяет несовершеннолетних (лиц, не достигших 18 лет) в трудовых правоотношениях равными правами с совершеннолетними.

Доводом в пользу этого могут быть положения ч. 3 п. 1 ст. 1 ГК, согласно которым семейные, трудовые, земельные отношения, отношения по использованию других природных ресурсов и охране окружающей среды, отвечающие признакам, указанным в ч. 1 и ч. 2 указанного пункта, регулируются гражданским законодательством, если законодательством о браке и семье, трудовым, земельным и другим специальным законодательством не предусмотрено иное [2, с. 56]. Гражданское законодательство определяет правовое положение участников гражданского оборота, основания возникновения и порядок осуществления права собственности и других вещных прав, прав на результаты интеллектуальной деятельности, регулирует отношения между лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность, или с их участием, договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и связанные с ними личные неимущественные отношения.

Закрепленный в статье 273 принцип равенства несовершеннолетних означает, что они обладают всеми основными правами, закрепленными ст. 11, и вправе распоряжаться своей заработной платой, решать вопрос о времени предоставления им трудового отпуска, обращаться за защитой своих прав в органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры, и т.д. [3]

Учитывая психофизиологические особенности несовершеннолетних, законодатель предусмотрел, что особой защитой государства пользуются несовершеннолетние. Тем самым в отношении их (как и других граждан) запрещается дискриминация при приеме на работу, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей, запрещается.

Не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения:

– основанные на свойственных данной работе требованиях;

– обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.).

**1.1 Рабочее время**

Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется только нанимателем с учетом ограничений, установленных ТК РБ и коллективным договором. Продолжительность рабочего времени нормируется по определенным календарным периодам. Различаются нормы первичные и производные от первичных – расчетные, установленные законодательством и определяемые в локальном порядке.

К первичным нормам относятся рабочий день (рабочая смена) и рабочая неделя. Рабочим днем (рабочей сменой) считается продолжительность труда работников в пределах суток (в часах и минутах); рабочей неделей – в пределах календарной недели (в часах и минутах). Месячная, годовая и другие нормы являются производными (расчетными). Они определяются исходя из величины рабочей недели и числа рабочих дней.

Законодательством установлены предельная продолжительность рабочей недели и ежедневной работы (в том числе накануне выходных и праздничных дней) для шестидневной рабочей недели. Для пятидневной рабочей недели законодательством определены предельная

продолжительность рабочей недели и величина сокращения продолжительности работы в предпраздничные дни и в ночное время. Остальные нормы устанавливаются в локальном порядке.

Законодательство предусматривает нормальную, сокращенную и неполную продолжительность рабочего времени (рабочей недели и рабочего дня).

В соответствии со ст. 43 Конституции Республики Беларусь нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени – это, по существу, установленная законом его максимальная продолжительность, предельная норма, которая распространяется на всех занятых в обычных условиях труда работников. По этому иногда в законодательстве и литературе применительно к данной норме используются термины «нормальное рабочее время» и «полное рабочее время». Указанная норма не может быть увеличена локальными актами, трудовыми договорами, за исключением случаев, прямо предусмотренных в законодательстве[4].

Сокращенная продолжительность рабочего времени (или сокращенное рабочее время) предусмотрена законодательством для некоторых категорий работников. При этом дифференцированно учитываются условия труда, характер трудовой деятельности, физиологические особенности организма работников и другие факторы. Сокращение рабочего времени не влечет за собой уменьшения размера заработной платы. Например, для несовершеннолетних при сокращенной продолжительности рабочего времени заработная плата выплачивается в таком же размере, как за нормальное рабочее время.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для работников моложе 18 лет: в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 35 часов. Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, названного выше, т.е. 12 или 18 часов в неделю. Рабочее время для несовершеннолетних сокращается независимо от характера работы и вида нанимателя. В соответствии со статьей 115 ТК, продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной нанимателем на основании требований статей 112–114 ТК [3].

При этом, согласно части второй статьи 115 ТК, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

– для работников в возрасте от 14 до 16 лет – 4 ч. 36 мин, от 16 до 18 лет –7 ч.;

– для учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от 14 до 16 лет –2 ч. 18 мин, в возрасте от 16 до 18 лет – Зч. 30 мин

Законодательство особо регламентирует порядок сокращения рабочего времени накануне праздничных и выходных дней, при работе в ночное время, для работников, совмещающих работу с обучением.

По соглашению между работником и нанимателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Установление неполного рабочего времени и его конкретной продолжительности (с уменьшением рабочего времени на любое количество часов или рабочих дней) осуществляется по общему правилу соглашением (обоюдным согласием) между работником и нанимателем. Однако в определенных случаях наниматель обязан устанавливать работникам неполное рабочее время. Такая обязанность лежит на нанимателе, если с соответствующей просьбой обращается несовершеннолетние, беременная женщина, женщина, имеющая ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на ее попечении) или осуществляющая уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда) [5, с. 62].

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный либо неопределенный срок как при приеме на работу, так и впоследствии.

Неполное рабочее время необходимо отличать от сокращенного. Различие между ними заключается в порядке установления и определения продолжительности, а также в оплате труда.

По общему правилу, которое распространяется и на несовершеннолетних, работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими. Такие дни определены Указом Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 г. №157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» с последующими изменениями и дополнениями.

Накануне государственных праздников и праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час, и эта норма распространяется на все категории работников, в том числе и на работников с сокращенным рабочим временем.

Работники моложе 18 лет к сверхурочным работам не допускаются. Сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности [6, с. 397].

Несовершеннолетние не должны привлекаться к дежурствам в ночное время, в праздничные и выходные дни, а также в государственные праздники.

Утренняя смена лиц, не достигших 18 лет, не может начинаться ранее 6 часов, а вечерняя – заканчиваться позже 22 часов, поскольку, согласно ст. 117, ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Таким образом, гарантия права на отдых данной категории работников, обеспечивает их охрану здоровья.

**1.2 Оплата труда**

Статьей 42 Конституции Республики Беларусь 1994 г. (с изменениями и дополнениями) предусмотрено, что «…лицам, работающим по найму, гарантируется справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование». При этом взрослые и несовершеннолетие имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности. В связи с этим трудовым законодательством, и прежде всего Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК), предусмотрены особенности трудовых отношений и оплаты труда несовершеннолетних, а также предоставление им гарантий и компенсаций [3].

В соответствии с частью первой статьи 279 ТК, заработная плата работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. При этом порядок оплаты труда несовершеннолетних (работников моложе 18 лет) зависит от применяемых на предприятии систем оплаты труда.

При повременной форме оплаты работникам моложе восемнадцати лет, несмотря на сокращенную продолжительность рабочего времени (ч. 1 ст. 114 ТК), выплачиваются полный месячный оклад или полная дневная тарифная ставка соответствующего разряда, установленного нанимателем для совершеннолетнего работника.

Условия и порядок определения тарифных ставок (окладов) предусмотрены Инструкцией о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее ЕТС), утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20 сентября 2002 г. №123 (в редакции постановления от 30 марта 2004 г. №31), с учетом изменений и дополнений (далее – Инструкция №31).

Инструкцией №31 предусмотрено, что тарифная ставка (тарифный должностной оклад) образуется путем умножения тарифной ставки первого разряда, действующей в коммерческой организации (у индивидуального предпринимателя), на тарифный коэффициент по ЕТС, соответствующий тарифному разряду конкретного рабочего (тарифному разряду конкретной должности служащего). Такой же порядок определения тарифных ставок (окладов) применяется и для тарификации труда работников моложе восемнадцати лет при установленной для них сокращенной продолжительности рабочего времени. Однако, согласно норме части первой статьи 279 ТК, размеры тарифных ставок (окладов) работников моложе восемнадцати лет будут равны тарифным ставкам (окладам) работников соответствующих категорий при их полной продолжительности ежедневной работы [7, с. 100].

Например, в организации применяется тарифная ставка первого разряда в размере 120 000 руб., работник тарифицируется по 3-му разряду. Таким образом, при полной норме отработанного времени месячная тарифная ставка рабочего с повременной оплатой труда, тарифицируемого по 3-му разряду, составит 162 000 руб. (120 000 руб. х 1,35), где 1,35 – тарифный коэффициент рабочего 3-го разряда. Согласно норме части первой статьи 279 ТК, несовершеннолетнему рабочему, например, в возрасте от 16 до 18 лет, тарифицируемому по 3-му разряду, при установленной сокращенной продолжительности рабочего дня (7 ч) будет выплачена месячная тарифная ставка в размере 162 000 руб., то есть, как и взрослому рабочему.

Если применяется оплата труда по часовым тарифным ставкам, то несовершеннолетние получают доплату по часовой тарифной ставке за то количество часов, на которое полное рабочее время работников превышает рабочее время несовершеннолетних.

Например, часовая тарифная ставка совершеннолетнего рабочего 3-го разряда с повременной оплатой труда, занятого в нормальных условиях, составляет 962,7 руб. Следовательно, рабочему в возрасте от 16 до 18 лет, тарифицируемому по 3-му разряду, при его семичасовом рабочем дне доплата за один час ежедневно составит 962,7 руб.

От тарифных ставок (тарифных должностных окладов) работников рассчитываются все повышения, предусмотренные Инструкцией №31, которые суммируются с тарифными ставками (тарифными должностными окладами) и образуют расчетную ставку (расчетный должностной оклад). Например, несовершеннолетний рабочий имеет одинаковые со взрослым рабочим профессию и уровень квалификации (например, тарифицируется по 3-му разряду). Ему, в соответствии с приложением 2 к Инструкции №31, установлен коэффициент повышения тарифной ставки по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям в размере 1,2. В организации применяется тарифная ставка первого разряда в размере 120 000 руб. [8].

Таким образом, расчетная тарифная ставка несовершеннолетнего рабочего составит 194 400 руб. в месяц, то есть на уровне расчетной ставки взрослого рабочего.

Если для несовершеннолетних работников не установлены другие повышения тарифных ставок (окладов), предусмотренные законодательством (например, в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29), то надбавки, доплаты, другие выплаты компенсирующего и стимулирующего характера определяются от расчетных тарифных ставок (окладов).

Например, несовершеннолетний рабочий, так же как и взрослый рабочий, тарифицируется по 3-му тарифному разряду. Ему установлена надбавка за профессиональное мастерство в размере 12% тарифной ставки. В данном случае при применяемой в организации тарифной ставке первого разряда в размере 120000 руб. надбавка составит 23 328 руб. (194 400 руб. х 12%: 100). Заработная плата несовершеннолетнего рабочего за месяц в данном случае составит 217 728 руб. (194400 руб. + 23 328 руб.).

Расчетная ставка (расчетный должностной оклад) по ЕТС работника используется при определении ставки (должностного оклада) работника. Ставки (должностные оклады) работников определяются путем суммирования расчетной ставки (расчетного должностного оклада) по ЕТС и повышений, предусмотренных иными правовыми актами (например, Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29).

Например, несовершеннолетнему работнику установлено повышение его тарифной ставки в связи с заключением контракта в размере 20%. Следовательно, его ставка будет равна 233 280 руб. 1 (194 400 руб. х 20%: 100) + 194 400 руб.], где 194400 руб. – расчетная ставка.

В данном случае установленные для несовершеннолетних работников надбавки, доплаты, другие выплаты компенсирующего и стимулирующего характера следует рассчитывать от этой ставки.

Например, если несовершеннолетнему работнику будет установлена надбавка за профессиональное мастерство в размере 12%, то ее размер составит 27994 руб. (233 280 руб. х 12%: 100), а заработная плата – 261 274 руб.

Аналогичный порядок определения надбавок и доплат применим и для несовершеннолетних работников со сдельной оплатой труда.

Согласно части второй статьи 279ТК, 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 [9, с. 726].

Доплата несовершеннолетним за сокращенное рабочее время производится как при пятидневной, так и шестидневной рабочей неделе. При этом разность рабочего времени у подростков от 14 до 16 лет составляет 17 ч (40 ч – 23 ч), от 16 до 18 лет – 5 ч в неделю (40 ч – 35 ч).

Из этого следует, что при пятидневной рабочей неделе несовершеннолетним в возрасте от 16 до 18 лет доплату следует производить ежедневно за 1 ч в течение пяти дней (8 ч – 7 ч), то есть из расчета семичасового рабочего дня (смены), а в возрасте от 14 до 16 лет – за 204 мин (17 ч х 60 мин: 5 дней), то есть за 3 ч 24 мин (204 мин: 60 мин).

При шестидневной рабочей неделе при той же разнице часов в неделю (соответственно 17 ч и 5 ч) доплата несовершеннолетним в возрасте от 16 до 18 лет производится за такое же количество рабочих часов в неделю. Для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет доплата производится за 1 ч в течение пяти дней ежедневно, а подросткам в возрасте от 14 до 16 лет – в течение пяти дней – за 3 ч 24 мин ежедневно или за 3 ч каждый день в течение пяти дней и в субботу за 2 ч.

Например, токарю 3-го разряда со сдельной оплатой труда, занятому в нормальных условиях труда, установлена сдельная расценка – 950 руб., а его часовая тарифная ставка – 959,1 руб. (120 000 руб. х 1,35: 168,9). Рабочее время взрослого рабочего составляет 40 ч в неделю или 8 ч в день. Следовательно, рабочему в возрасте от 16 до 18 лет, тарифицируемому по 3-му разряду, при сокращенной на 1 ч продолжительности ежедневной работы будет произведена доплата к его сдельному заработку в размере 959,1 руб., то есть в размере часовой тарифной ставки взрослого работника.

Согласно части третьей статьи 279 ТК, оплата труда учащихся общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Следует отметить, что нанимателю предоставлено право (но не обязанность) устанавливать учащимся доплаты к заработной плате. Таким образом, законодательством предусмотрены гарантии для этой категории работников.

**1.3 Время отдыха**

Всеобщая Декларация прав человека (ст. 24) провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

В белорусском законодательстве право граждан на отдых закреплено в ст. 43 Конституции Республики Беларусь.

Оно обеспечивается установлением для работников рабочей недели, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и производств, сокращенной продолжительностью работы в ночное время: предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха, а также сети культурно – просветительных и оздоровительных учреждений, развитием массового спорта физической культуры и туризма; созданием благоприятных возможностей для отдыха по месту жительства и других условий рационального использования свободного времени (ст. 43 Конституции РБ).

Временем отдыха считается та часть календарного времени, в течение которого работники освобождаются от выполнения трудовых обязанностей и могут использовать его по собственному усмотрению.

Время отдыха – это не только время собственного отдыха, в течение которого восстанавливаются физические и духовные силы, но и время, затрачиваемое человеком на социально-культурное развитие, общественную деятельность, учебу, научное, техническое и художественное творчество, занятие физкультурой и спортом и т.д.

Поэтому особое внимание государства направлено на законодательное закрепление времени отдыха несовершеннолетних работников.

По трудовому законодательству в составе свободного от работы времени различаются: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, еженедельный отдых, праздничные дни, отпуска.

Трудовой отпуск предназначен для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника.

Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка.

Порядок и условия предоставления отпуска за первый год работы регламентированы ст. 166 ТК. По общему правилу трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый год работы предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя. Что касается несовершеннолетних, то для них установлено исключение из этого правила. По желанию несовершеннолетнего работника трудовой отпуск за первый год работы предоставляется до истечения шести месяцев его работы. При этом законом установлена обязанность, а не право нанимателя предоставить несовершеннолетнему отпуск в таком порядке. Трудовой отпуск несовершеннолетнему должен предоставляться ежегодно (ч. 5 ст. 170 ТК), т.е. нельзя переносить его на следующий год [10, с. 166].

Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемых нанимателем по согласованию с профсоюзом, либо нанимателем по согласованию с работником в случае отсутствия профсоюза. При составлении графика отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию несовершеннолетнего работника в летнее или другое удобное время (ст. 168 ТК).

Несовершеннолетним как особой социальной группе трудящихся в силу ст. 277, по общему правилу, трудовой отпуск предоставляется в летнее время. В другое время года отпуск им может предоставляться только по их желанию. При решении вопроса о границах «летнего времени» следует исходить из того, что, как правило, несовершеннолетние совмещают учебу с работой, а поэтому наиболее благоприятное время для отдыха – летние каникулы (июнь – август). Несовершеннолетним, как и другим работникам, отпуск предоставляется в натуре, за исключением увольнения независимо от его основания. В этих случаях выплачивается денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск.

Трудовые отпуска подразделяются на основные и дополнительные.

Несовершеннолетним работникам предоставляется основной удлиненный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (п. 9 ст. 156 ТК), который в силу ст. 166 ТК отпуск может быть предоставлен несовершеннолетнему по его желанию и авансом, т.е. до истечения 6 месяцев работы.

Работникам моложе 18 лет не предоставление трудового отпуска запрещается (ст. 170 ТК). Наниматель обязан предоставлять несовершеннолетнему работнику трудовой отпуск в течение каждого рабочего года (ежегодно).

При этом, нанимателю запрещено перенесение трудового отпуска работникам моложе 18 лет, а также не допускается также отзыв из отпуска работников моложе 18 лет (ст. 174 ТК).

В соответствии с п. 14 Порядка применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск, утвержденного постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 20 марта 1995 г. №28, с последующими изменениями и дополнениями, работникам моложе 18 лет дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда присоединяется к основному удлиненному отпуску [11].

Как и все работники несовершеннолетние пользуются правом на перерыв для отдыха и питания (обеденным перерывом), на ежедневный и еженедельный непрерывный отдых и от освобождения от работы в государственные праздники и праздничные дни.

Вместе с тем для несовершеннолетних законодательством Республики Беларусь установлены определенные гарантии.

Так, запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни [12].

**2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора с несовершеннолетними**

**2.1 Гарантии при заключении трудового договора**

На современном этапе развития общества возросло количество несовершеннолетних, которые стремятся иметь самостоятельный источник доходов, обеспечивающий им независимость от родителей. Средством разрешения данной проблемы, как правило, является работа. В этой связи участились случаи, когда по тем или иным причинам, окончив средние или средние специальные учреждения образования, несовершеннолетние не продолжают обучение, а устраиваются на работу. Однако нередко ни они сами, ни наниматели не знают специфики правового регулирования труда несовершеннолетнего работника, гарантий и льгот, которые действующее законодательство предоставляет данной категории граждан. Это приводит к нарушениям прав несовершеннолетних в трудовых отношениях [13, с. 46].

Гарантии (с французского – обеспечение) – это средства обеспечения. Правовые гарантии – это средства обеспечения реализации права. Гарантии трудовых прав охватывают всю совокупность норм, обеспечивающих их реализацию [14, с. 209].

Гарантийные нормы содержатся во всех институтах трудового права.

Эти нормы устанавливают: запрет необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора; запрет требовать выполнения работы, не обусловленной договором, государственное нормирование нормального и сокращенного рабочего времени, еженедельного непрерывного отдыха, минимальной заработной платы; ограничение удержаний из зарплаты, сверхурочных работ и др.

В п. 5 Положения о порядке и условиях организации и финансирования из средств государственного фонда содействия занятости временной трудовой занятости студенческой и учащейся молодежи в свободное от учебы время и во время летних каникул, утвержденного Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.05.2002 №84 приоритетным правом на временную занятость молодежи пользуются сироты, молодежь из семей безработных граждан, неполных, многодетных и неблагополучных семей, а также молодежь, состоящая на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних, освобожденная из воспитательно-трудовых колоний или закончившая специальные учебно-воспитательные учреждения, обучающаяся в сменных общеобразовательных школах.

Законодательство о труде устанавливает и возраст, с которого допускается заключение трудового договора.

Согласно ст. 21, 272 ТК субъектами трудовых отношений являются лица, достигшие 16 лет. Но немало и таких молодых людей, которые, обучаясь в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования, хотят работать в свободное от учебы время. С учетом данных факторов трудовым законодательством предусмотрено, что с письменного согласия одного из родителей (усыновителя; попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкой работы, которая:

1) не является вредной для его здоровья и развития;

2) не наносит ущерба посещаемости общеобразовательной школы и в целом процессу обучения.

Возраст определяется по паспорту и свидетельству о рождении подростка.

Как уже указывалось, согласие одного из родителей (усыновителя, попечителя) должно быть письменным. Как правило, оно представляется нанимателю в виде отдельного документа. Поскольку такое заявление нигде не заверяется, работник отдела кадров обязан убедиться в достоверности изложенного в заявлении, в том числе и путем приглашения родителя (усыновителя, попечителя) к нанимателю.

Трудовой договор с несовершеннолетним работником заключается в письменной форме, составляется в экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передаётся работнику, другой – хранится у нанимателя [15, с. 7].

Законодатель предусмотрел обязательность медицинского осмотра как при приеме на работу, так и в дальнейшем, до достижения 18 лет, которые проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка несовершеннолетнего работника. Если состояние здоровья несовершеннолетнего препятствует исполнению им должностных обязанностей, то наниматель обязан решить вопрос о переводе такого работника на другую работу, показанную ему по состоянию здоровья. Это предусмотрено нормами конвенций Международной Организации Труда 1946 г. №77 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» и №78 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на промышленных работах» нашли свое отражение в ст. 27 ТК, регулирующей медицинские осмотры лиц моложе 18 лет.

Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия, что предусмотрено для данной категории работников:

– недопущение предварительного испытания при приеме на работу;

– обязательное прохождение предварительного медицинского осмотра до  
приема на работу и в дальнейшем ежегодного обязательного медицинского  
осмотра;

1. сокращенная продолжительность рабочего времени и рабочей смены;
2. недопущение к работе в ночное время;
3. недопущение к сверхурочным работам;
4. выполнение только легких работ;
5. запрещение применения их труда на тяжелых работах;

– запрещение подъема и перемещения тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы;

– предоставление трудового отпуска по их желанию до истечения шести  
месяцев работы за первый рабочий год;

– установление основного удлиненного отпуска 30 календарных дней.  
Особенность заключения трудовых договоров с несовершеннолетними

выражается также в том, что запрещается всем нанимателям независимо от формы собственности применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, подземных и горных работах. Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 2 февраля 1995 г. №13.

Таким образом, при приеме несовершеннолетних на работу, их, как правило, направляют в производственные подразделения с наиболее благоприятными санитарно-гигиеническими условиями. На нанимателей возлагается обязанность детально ознакомить молодых работников с правилами внутреннего трудового распорядка, проводить тщательный инструктаж по технике безопасности, допускать несовершеннолетних к самостоятельной работе только после освоения ими безопасных приемов труда и обеспечения предохранительными приспособлениями, спецодеждой и спецобувью по установленным нормам. При приеме на работу молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений и работников, не достигших 18 лет, согласно статье 28 ТК, испытательный срок не устанавливается.

**2.2 Гарантии при расторжении трудового договора**

Вопросы прекращения трудовых отношений несовершеннолетних являются такими же как и взрослых работников. Так несовершеннолетние могут самостоятельно принимать решения об увольнении с работы по собственному желанию, без согласования своего решения с родителями, но с согласованием с комиссией по делам несовершеннолетних [16, с. 280].

Комиссия по делам несовершеннолетних наделена целым рядом полномочий по вопросам охраны трудовых прав несовершеннолетних. В частности она имеет право:

– проверять состояние воспитательной работы с несовершеннолетними по месту их трудовой деятельности;

– требовать от администрации предприятия сведения необходимые для работы комиссии;

– обращаться на предприятия по вопросам трудоустройства и направления на учёбу несовершеннолетних;

– обращаться в соответствующие комитеты с представлением о выделении определённого количества мест обеспечения трудоустройства несовершеннолетних в счёт брони, установленной законодательством, и осуществлять контроль за их исполнением;

– принимать предусмотренные законодательством меры для защиты  
интересов несовершеннолетних и представлять их интересы во всех  
государственных органах, на предприятиях, а также организациях и  
учреждениях, связанных с содержанием, воспитанием, обучением, охраной их  
здоровья и труда;

Вместе с тем статья 282 Трудового кодекса Республики Беларусь устанавливает дополнительные гарантии права несовершеннолетних на труд, устойчивости их трудовых отношений.

Так, статья 282 предусматривает пункты 1, 2, 3 и 6 статьи 42. Это соответственно:

– ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК);

– несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 2 ст. 42 ТК);

– несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п. 3 ст. 42 ТК);

– неявки на работу в течение более 4 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 (п. 6 ст. 42 ТК).

Во всех перечисленных случаях наниматель прежде чем увольнять несовершеннолетнего должен написать письмо в комиссию по делам несовершеннолетних с уведомлением о предстоящем увольнении конкретного работника – несовершеннолетнего и просьбой дать согласие комиссии на такое увольнение. Комиссия должна рассмотреть вопрос на своём заседании, проанализировать все обстоятельства увольнения и принять решение: дать согласия на увольнение или отказать. Письменный ответ должен быть направлен нанимателю. Если комиссия не даёт согласия на увольнения несовершеннолетнего, а наниматель всё же вопреки её решению уволит его, то суд, куда в последствии может обратиться уволенный, восстановит несовершеннолетнего на прежнем рабочем месте. [16.с. 281].

Статья 42 предусматривает случаи, указанные в п. 4, 5, 7 и 8, когда наниматель имеет право уволить несовершеннолетнего, но должен обязательно предварительно, не менее чем за 2 недели, уведомить районную (городскую) комиссию по делам несовершеннолетних:

– систематического неисполнения 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);

– прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (п. 5 ст. 42 ТК);

появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время (ч. 7 ст. 42 ТК);

Совершения 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);

– однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК);

– совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя (п. 2 ст. 47 ТК);

– совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 ст. 47 ТК).

Уведомление о намерении расторгнуть трудовой договор должно быть подписано руководителем, обладающим правом приема и увольнения, или иным должностным лицом, уполномоченным руководителем, с указанием конкретного основания увольнения. Уведомление должно быть сделано в письменной форме, а факт его получения комиссией по делам несовершеннолетних подтвержден документально (расписка в получении, почтовая квитанция и т.д.) [13, с. 55].

Таким образом, важной социальной гарантией по защите прав работников моложе 18 лет является регулирование вопросов, связанных с получением согласия определённых органов государственного управления при увольнении работника по инициативе нанимателя.

**2.3 Броня как социальная гарантия для несовершеннолетних**

Статья 41 Конституции Республики Беларусь гарантирует гражданам право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека и создание государством условий для полной занятости.

Гарантии государства в реализации конституционного права граждан на труд устанавливаются Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 30 мая 1991 г. №828-ХП «О занятости населения Республики Беларусь» с последующими изменениями и дополнениями (далее – Закон о занятости) и иными нормативными правовыми актами [17, с. 59].

Реализация права на труд путем заключения трудового договора применительно к несовершеннолетними дополняется специальными гарантиями, цель которых – помочь скорее получить работу, соответствующую желанию, занятиям и общегосударственным интересам или оказать содействие в производственном обучении, если они не имеют специальности, а также способствовать закреплению на производстве.

Дополнительные гарантии занятости гражданам, не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, государство обеспечивает путем создания дополнительных рабочих мест (в том числе специализированных), специализированных предприятий, путем организации обучения по специальным программам и другими мерами, в том числе установлением брони приема на работу.

Законодательство Республики Беларусь не раскрывает содержания понятия «броня приема на работу», но исходя из определений, имеющихся в юридической литературе, и правовых норм законодательства, регулирующих установление брони приема на работу, можно сказать, что броня приема на работу – минимальное количество специальных рабочих мест, установленное за счет собственных средств, предоставления налоговых льгот и других источников местными исполнительными и распорядительными органами нанимателям, для приема на работу лиц, которым государство предоставляет дополнительные гарантии занятости.

В литературе наряду с термином «броня» употребляются термины «квота», «квотирование рабочих мест», «норматив бронирования», имеющие одно и то же юридическое содержание.

Действующим законодательством предусмотрена система установления брони приема на работу для граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, для инвалидов, а также система установления брони для предоставления первого рабочего места выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь[18].

Молодежь, поступающая на предприятия, в организации на работу в счет брони и не имеющая специальности, должна быть охвачена профессиональным обучением. Это означает, что на предприятия, в организации принимаются на работу несовершеннолетние, имеющие специальность, на забронированные рабочие места. Если же направление на предприятие, в организацию на работу получают несовершеннолетние без какой-либо квалификации, они вовлекаются в производство в форме приема на производственное обучение за счет забронированных рабочих мест.

На основании п. 2 ст. 6 Закона о занятости и п. 1.3 Положения об установлении брони местные исполнительные и распорядительные органы в соответствии с законодательством устанавливают предприятиям, учреждениям и организациям (далее – наниматели) независимо от форм собственности броню приема на работу граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, на имеющиеся свободные рабочие места (вакансии) и задания по созданию в этих целях дополнительных рабочих мест [7].

Таким образом, броня приема на работу устанавливается за счет свободных рабочих мест и создания в этих целях дополнительных рабочих мест. Порядок сохранения имеющихся рабочих мест и создания дополнительных рабочих мест для трудоустройства граждан в счет установленной брони приема на работу регулируется законодательством Республики Беларусь. Установление нанимателям брони приема на работу граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, производится в следующем порядке:

1) Центры занятости населения (районные, городские и региональные) совместно с местными исполнительными и распорядительными органами ежегодно в августе-сентябре формируют банк данных о гражданах, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, и предложения по установлению брони приема на работу этой категории граждан. При этом учитываются:

– количество и состав безработных, состоящих на учете в центре занятости в данный период времени;

– рекомендации органов образования, социального обеспечения, внутренних дел, комиссий по делам несовершеннолетних, военкоматов, учебных заведений, общественных организаций инвалидов относительно обеспечения занятости соответствующих категорий населения.

2) На основании сформированного банка данных центры занятости населения по согласованию с местными исполнительными и распорядительными органами:

а) определяют количество лиц, подлежащих трудоустройству в следующем году;

б) направляют нанимателям для согласования свои предложения.

Наниматели, проанализировав поступившие предложения, до 1 октября текущего года сообщают центрам занятости населения количество граждан, трудоустройство которых будет обеспечено на имеющиеся свободные рабочие места (вакансии), и (или) количество дополнительных рабочих мест, которые необходимо создать.

Центры занятости населения с учетом поступившей от нанимателей информации о брони приема на работу вносят в местные исполнительные и распорядительные органы предложения, которые могут быть представлены в форме пояснительной записки.

Местные исполнительные и распорядительные органы, исходя из предложений центров занятости населения, до 1 ноября текущего года принимают решения об установлении нанимателям заданий по трудоустройству граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, и создании в этих целях при необходимости дополнительных рабочих мест. В решениях, в части установления брони приема на работу, предусматриваются:

– количество и категория граждан, трудоустраиваемых в счет брони;

– налоговые льготы по обеспечению занятости граждан в счет установленной брони.

Решения местных исполнительных и распорядительных органов  
доводятся до конкретных нанимателей, которым устанавливается броня приема на работу [23, с. 243].

На практике в решениях местных исполнительных и распорядительных органов об установлении нанимателям брони рабочих мест довольно часто не указывается, за счет чьих средств производится бронирование и какие предлагаются налоговые льготы.

Трудоустройство граждан в счет установленной брони (включая трудоустройство на дополнительные рабочие места, созданные в соответствии с решениями местных исполнительных и распорядительных органов) осуществляется только по направлениям центров занятости населения [19].

Трудоустройство в счет установленной брони приема на работу граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, обеспечивается при взаимодействии центров занятости населения и нанимателей и осуществляется в следующем порядке:

1. Центры занятости населения, получив от нанимателей сведения о наличии рабочих мест, предусмотренных решениями местных исполнительных и распорядительных органов, для трудоустройства граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда:

– анализируют соответствие имеющихся рабочих мест категориям безработных, подлежащих трудоустройству в счет установленной брони;

– при необходимости организуют соответствующую профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных за счет средств фонда занятости;

– своевременно информируют безработных о возможности трудоустройства в счет брони и на создаваемые дополнительные рабочие места;

– в трехдневный срок после получения сведений от нанимателей о наличии свободных рабочих мест или о создании дополнительных рабочих мест направляют для трудоустройства безработных. Безработным выдается направление на работу по форме 7, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 2 февраля 2001 г. №8 «Об утверждении форм регистрационных документов, связанных с учетом граждан, обратившихся в органы государственной службы занятости, и инструкций по их заполнению».

2. Наниматели обязаны:

– письменно уведомлять центры занятости населения о наличии свободных рабочих мест (вакансий) в течение двух недель со дня их образования с указанием условий труда и размера его оплаты (п. 2 ч. 1 ст. 10 Закона о занятости) для трудоустройства безработных в. соответствии с заданиями местных исполнительных и распорядительных органов;

– с учетом планируемых для трудоустройства категорий безработных в установленные сроки создавать дополнительные рабочие места;

– в трехдневный срок с момента обращения безработных, направленных центрами занятости населения, обеспечивать их трудоустройство;

– при отказе в трудоустройстве уведомлять об этом письменно в этот же срок центры занятости населения с указанием причин отказа в приеме на работу.

3. Безработный обязан в течение двух рабочих дней обратиться к нанимателю, который указан в направлении государственной службы занятости (ст. 9 Закона о занятости).

В соответствии с п. 1 ч. 2 ст. 10 Закона о занятости и п. 1. ст. 16 ТК наниматели обязаны принимать на работу граждан, направленных государственной службой занятости в счет брони.

Таким образом, государственные органы заботятся о трудоустройстве граждан, в том числе и несовершеннолетних.

**3. Охрана труда несовершеннолетних**

**3.1 Понятие охраны труда**

В производственной деятельности трудовых коллективов, организаций, индивидуальных предпринимателей, лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, важное место занимают вопросы обеспечения безопасности жизни и здоровья. Все эти аспекты сведены в важнейший раздел, именуемый «Охрана труда» [20, с.З].

Любой производственный процесс, не может стабильно осуществляться без соблюдения правил и норм охраны труда. Эти нормы и правила закреплены в достаточно большом количестве документов, как отраслевого, так и межотраслевого характера.

Эффективное обеспечение охраны труда, может осуществляться качественно лишь в случае регулирования этих отношений в нормативно-правовых актах.

Ведущая роль здесь принадлежит Трудовому кодексу Республики Беларусь, в котором определяются общие условия охраны труда; права и обязанности нанимателей и наемных работников по обеспечению охраны труда, соблюдению законодательства в этой области; устанавливаются правила по расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также регламентируются иные вопросы, касающиеся организации работы по охране труда. Кроме того, в развитие норм Трудового кодекса правовые предписания об охране труда получили закрепление и в иных актах различных государственных органов.

Необходимо отметить, что после распада Советского Союза и обретения Республикой Беларусь государственного суверенитета и независимости специалисты в области охраны труда, ученые, в том числе и ученые-правоведы, подготовили и опубликовали немало материалов. В последнее время транслируется много передач о безопасном ведении работ на производстве и недопущении травматизма и профессиональных заболеваний. Вместе с тем, практика показывает, что есть необходимость освещения данных проблем в более концентрированном виде, поскольку обеспечение безопасности жизни и здоровья граждан в ходе выполнения трудовых и близких им по характеру обязанностей, в частности, по гражданско-правовым до-говорам, вызывает немало вопросов. Они требуют детального изучения и разрешения на всех уровнях: у руководителей организаций, индивидуальных предпринимателей, специалистов по охране труда, наемных работников.

В последнее время активное развитие получили новые формы хозяйствования, увеличилось количество организаций, создаваемых на основе частной формы собственности, индивидуальных предпринимателей. В этой связи, а также из-за возрастающих в целом требований к охране труда возникает острая потребность в наличии изданий, направленных на отражение особенностей регулирования охраны труда в современных условиях, с учетом изменений и дополнений, которые вносятся в нормативные правовые акты.

Под охраной труда понимается система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства [21, с. 592].

В юридической литературе охрана труда рассматривается с одной стороны как один из принципов трудового права, а с другой – как самостоятельный институт данной отрасли права.

В нормотворческой практике понятие «охрана труда» употребляется в широком и узком смысле. Охрана труда в широком смысле – это содержание всех норм трудового права.

В широкое понимание охраны труда следует включить:

– комплекс правовых мер, направленных против необоснованных увольнений с работы;

– меры, направленные на недопустимость массового заключения контрактов с работниками, которые принимались на работу по трудовому договору на неопределенный срок, без учета условий, предусмотренных законодательством о труде, регламентирующих правоотношения по контрактной системе найма;

– отклонения от нормативного режима рабочего времени и времени отдыха;

– мероприятия, касающиеся социальной защиты наемных работников и др.

С правовой точки зрения в более узком понимании этот термин употребляется как система нормативно-правового обеспечения организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно профилактических мер и средств, направленных на недопущение случаев травматизма и заболеваемости на производстве.

Правовые нормы, предусмотренные институтом охраны труда в отрасли трудового права, включают в себя:

– правила и нормы по охране труда и безопасности труда (межотраслевые и отраслевые);

– санитарные нормы, правила и гигиенические нормативы;

– государственные стандарты в системе безопасности труда (ССТБ);

– строительные нормы и правила (СНиП);

– специальные нормы и правила по охране труда женщин, подростков, инвалидов;

– нормы, регулирующие деятельность органов государственного надзора и общественного контроля в области охраны труда лиц, работающих по найму и гражданско-правовым договорам;

– положения и инструкции.

Таким образом, охрана труда определяет систему организационно-правовых средств (мер), которые обязательны для исполнения (применения) нанимателями, руководителями и специалистами различных субъектов народнохозяйственной деятельности.

**3.2 Обязательные медицинские осмотры**

Медицинские осмотры необходимы для обеспечения безопасных условий труда и предупреждения профессиональных заболеваний.

В ст. 228 Трудового кодекса Республики Беларусь содержатся правовые предписания об обязательных медицинских осмотрах работников некоторых категорий.

На нанимателей законом возложена обязанность организации проведения предварительных и периодических медицинских осмотров.

Предварительные медицинские осмотры проводятся при поступлении граждан на работу, а периодические в течение трудовой деятельности наемного работника, с которым было заключено трудовое соглашение [22, с. 26].

Проведение предварительных осмотров производится только по направлению нанимателя с указанием производств, профессий и профессиональных вредностей согласно перечню вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов при работе с которыми обязательны предварительные при поступлении на работу медицинские осмотры. При этом необходимо иметь в виду что согласно ГОСТу 12.1.007–76 ССБТ «Вредные вещества. Классификация и общие требования безопасности» под вредным веществом понимается вещество, которое при контакте с организмом человека может вызвать производственные травмы, профессиональные заболевания или отклонения в состоянии здоровья, обнаруживаемые современными методами как в процессе работы, так и в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений.

Периодические медицинские осмотры проводятся с целью предупреждения профессиональных заболеваний.

Как предварительные, так и периодические медицинские осмотры осуществляются в соответствии с Перечнем вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов; Перечнем работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические в процессе трудовой деятельности медицинские осмотры; Перечнем контингентов, подлежащих предварительным и периодическим осмотрам для предотвращения инфекционных и паразитарных заболеваний, которые являются приложениями к Порядку проведения обязательных медицинских осмотров работников, утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 8 августа 2000 г. №33 [54] (далее – Порядок).

Предварительные и ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних, предусмотренные ст. 275, установлены в соответствии с ч. 1 ст. 2 и ч. 1 ст. 3 Конвенций МОТ №77 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» (1946 г.) и №78 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (1946 г.). Обе Конвенции предусматривают, что дети и подростки моложе 18 лет не принимаются на работу, «если в результате тщательного медицинского освидетельствования не будет установлено, что они пригодны для работы, на которой они должны быть использованы» и что работающая по найму эта категория работников «должна находиться под медицинским наблюдением с целью определения их пригодности к работе до тех пор, пока такому ребенку или подростку не исполнится восемнадцать лет».

Следует учитывать и то, что все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения ими совершеннолетия, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру [23, с. 91].

При длительной работе ребёнка или подростка моложе восемнадцати лет медицинское освидетельствование должно проводится периодически, не менее 1 раза в год. В случае, если будет установлено, что состояние здоровья ребёнка препятствует исполнению трудовых обязанностей, заключение врача будет основанием для перевода его на другую работу. Медицинское освидетельствование проводится квалифицированным врачом. Заключение врача является основанием для определения характера работы.

Закон установил (ч. 2 ст. 228 ТК), что на время прохождения периодического медицинского осмотра за работником сохраняются его место работы, то есть конкретный наниматель (юридическое лицо, индивидуальный предприниматель), должность (служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностными правами и характером ответственности) и средний заработок, то есть заработная плата за конкретное исполнение трудовых обязанностей.

Можно сделать вывод, что обязательным медицинским осмотрам подлежат лишь те категории специалистов, для которых законодательством установлена необходимость прохождения медицинского освидетельствования при приеме на работу и в процессе трудовой деятельности.

**3.3 Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет**

С целью обеспечения нормального развития несовершеннолетних законодатель предусмотрел виды работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет.

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных и горных работах.

Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. [24].

Лица моложе 18 лет не могут быть приняты на работы с вредными либо опасными условиями труда. Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 2 февраля 1995 г. №13 (Сборник нормативных актов о труде Республики Беларусь: В 8 т. Т. 6. Защита социальных и экономических интересов / Сост. Б.А. Волков. Мн.: Амалфея, 1997. С. 100–179).

Применение труда лиц, не достигших 18 лет, предусмотренных Списком, запрещается всем нанимателям независимо от форм собственности и видов деятельности (п. 2 вышеуказанного постановления Министерства труда).

Если в Списке указаны профессии рабочих под общим названием (например, вальцовщик стана холодного проката труб, сталевар и т.д.), то ограничение использования труда лиц моложе 18 лет распространяется также на подручных, помощников и старших рабочих этих профессий.

При прохождении производственной практики (производственно го обучения) лица, не достигшие 18-летнего возраста, обучающиеся в общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведениях, могут находиться на работах, предусмотренных в Списке, не свыше четырех часов в день (п. 2 того же постановления Министерства труда).

Помимо этого лица моложе 18 лет не могут привлекаться к работе по совместительству (ч. 2 ст. 348 ТК), а также к выполнению работ, связанных с производством, хранением и торговлей спиртными напитками, наносящих ущерб нравственности подростка и выполняемых вахтовым методом (п. 10 Положения от 24 мая 2002 г. №84).

Учащаяся молодежь в возрасте от 14 до 16 лет привлекается для выполнения только определенного вида работ. Эти работы должны быть легкими, не являться вредными для здоровья и развития несовершенно летнего, не наносить ущерб посещаемости ими учебных заведений. Перечень этих работ утверждается Министерством здравоохранения (см. приложение 1).

В ч. 3 ст. 274 установлен запрет по подъему и перемещению лицами, не достигшими 18 лет, тяжестей вручную сверх установленных для них предельных норм.

Нормы предельно допустимых величин подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 18 декабря 1997 г. №116 (Бюллетень нормативно-правовых актов. 1998. №2).

Нормы предельно допустимых величин подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет (см. приложение 2).

В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. Расстояние, на которое перемещается груз вручную, не должно превышать 5 м; высота подъема груза с пола ограничивается 1 м, а с рабочей поверхности (стол и др.) – 0,5 м. [25]

Законодатель устанавливает предельно допустимые нормы подъема и перемещения тяжестей вручную в зависимости от пола и возраста подростка; подъема груза с рабочей поверхности или с пола; выполнения работы только по подъему и перемещению тяжестей либо чередования ее с другой работой. Переноска и передвижение тяжестей подростками от 14 до 18 лет допускается в тех случаях, когда они непосредственно связаны с выполняемой постоянной профессиональной работой и отнимают не более 1/3 рабочего времени (п. 3 Примечания к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 18 декабря 1997 г. №116).

Важным элементом системы трудового обучения является общественно полезный труд учащихся. Содержание его также определяется с учетом возраста и здоровья учащихся. Главное направление их трудовой деятельности посильное участие в производительном труде, в благоустройстве и озеленении городов и сел, в мероприятиях по охране природы, самообслуживании, сборе макулатуры и металлолома, помощи дошкольным учреждениям. Нельзя привлекать учащихся к труду, связанному с большой физической нагрузкой, не отвечающей возрасту: например, запрещается детям I–IV классов мыть полы, подросткам V–VIII классов – производить натирку полов, погрузку или разгрузку тяжестей; запрещается привлекать учащихся к труду, опасному для жизни, например, производить очистку крыши от снега, мытье и протирку осветительной арматуры и оконных стекол на любом этаже, выполнять дезинфекцию, обслуживать котельные, работать с ядохимикатами. Запрещается привлекать к работам, опасным в эпидемиологическом отношении: к уборке санузлов, умывальных комнат, мест общего пользования.

При работах на пришкольном участке ограничен объем ведер и леек: для детей 8–10 лет – не более Зл, 11–12 лет – 4 л, 13–14 лет-6 л, 15–16 лет –8 л. В целях предупреждения перегрузки детей и подростков на общественно полезный труд единовременно должно затрачиваться:

– учащимися I–IV классов – не более 30 мин;

– V–VIII классов – 45 мин;

1Х-Х1 классов – 1,5 ч. В период производственной практики для учащихся VIII–IX классов – 16 дней по 4 ч, X класса – 20 дней по 6 ч ежедневно. Срок окончания временной работы должен быть установлен не позднее 15 августа [26].

**3.4 Органы, осуществляющие контроль в области охраны труда**

Согласно ст. 462, 463 ТК контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляют:

– Генеральный прокурор Республики Беларусь и подчиненные ему прокуроры в соответствии с законодательством. Компетенция органов прокуратуры, заключается в том, что они, осуществляя надзор за соблюдением законов по различным направлениям, играют важную роль в защите трудовых прав работников. Защита трудовых прав работников осуществляется путем исполнения прокурорскими работниками своих обязанностей в виде общего надзора за соблюдением законодательства, предметом которого является точное и единообразное исполнение законов всеми юридическими и физическими лицами особое внимание прокуратурой уделяется проверке соблюдения законодательства об охране труда несовершеннолетних. При этом проверяется, имеется ли согласие одного из родителей на работу лица в возрасте от 14 до 18 лет; не нарушает ли процесс обучения работа такого несовершеннолетнего и не причиняет ли она вред здоровью; не является ли работа лиц моложе 18 лет тяжёлой или работой с вредными или опасными условиями труда, соблюдается ли продолжительность рабочего времени несовершеннолетних и проводятся ли медицинские осмотры несовершеннолетних при приёме на работу и ежегодно до достижения совершеннолетия. [27].

– Специально уполномоченные государственные органы и инспекции.

– Высший надзор за точным исполнением законов о труде всеми министерствами и ведомствами, предприятиями, учреждениями и организациями и их должностными лицами возложен на Генерального прокурора республики.

– К специальным органам и инспекциям относятся: Государственный комитет по энергосбережению и энергетическому надзору, Министерство труда и социальной защиты населения, Государственный санитарный надзор, Государственный пожарный надзор, Государственный технический надзор, Государственная автомобильная инспекция и др.

– Министерства и ведомства осуществляют внутриведомственный контроль за соблюдением законодательства о труде в подведомственных им предприятиях, учреждениях, организациях.

– Внутриведомственный контроль осуществляется подразделениями охраны труда, а также должностными лицами в областных, городских, районных отделах образования по подчиненным им учреждениям. Этот вид контроля имеет существенное значение, поскольку вся полнота ответственности за обеспечение здоровых и безопасных условий труда в учреждениях и в учебных заведениях возложена на административно-хозяйственные организации.

– Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, правил и норм по технике безопасности и производственной санитарии возложен и на профессиональные союзы и их организации на местах [12, с. 20].

Тем не менее, анализ практики и проводимые государственными органами и профессиональными союзами проверки показывают, что за частую несовершеннолетним не устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени, их труд используется на тяжёлых работах, кроме того, несовершеннолетние привлекались к сверхурочным работам.

**Заключение**

В Республике Беларусь приняты меры, к приведению положения несовершеннолетних в области трудовых правоотношений в соответствие с современными общемировыми тенденциями и требованиями. Законодательством Республики Беларусь установлена система правовых норм, регламентирующих труд несовершеннолетних и обеспечивающих им защиту от дискриминации в трудовых правоотношениях.

Вместе с тем, установленные законодательством гарантии и льготы для несовершеннолетних на практике имеют и обратную силу. Многие наниматели не заинтересованы принимать на работу несовершеннолетних, что снижает возможность трудоустройства лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста.

Работая в данном направлении, Национальное Собрание Республики Беларусь и Президент Республики Беларусь должны проводить реформирование законодательства о правовом регулировании труда несовершеннолетних, путём создания специальных программ поддержки молодёжи. Также, для стимулирования нанимателей к использованию труда несовершеннолетних необходимо разработать систему мер, увеличивающих их заинтересованность в нём.

Мы считаем, что государство должно более активно участвовать в привлечении несовершеннолетних к посильной трудовой деятельности создавая для них резерв рабочих мест службой занятости и поощрять организации выделяющее рабочие места для лиц моложе восемнадцати лет.

Задачи воспитания молодёжи на производстве не должны ограничиваться только профессиональной подготовкой. В коллективе каждого предприятия должны быть созданы такие условия, чтобы несовершеннолетний приходя на производство имел возможность не только в максимально короткие сроки освоить свою профессию и стать высококвалифицированным работникам, но и пройти и хорошую школу воспитания.

Наиболее эффективная форма воспитания несовершеннолетних – личный пример более опытных работников, которые способны передать им лучшие трудовые идейно – нравственные принципы трудового коллектива. По этому выступающие в роли воспитателей работники кроме профессионального мастерства и педагогических навыков, должны обладать ещё соответствующими нравственными качествами такими как, скромность и тактичность, честность и справедливость. Доверие к молодому работнику, уважение и симпатия к нему проявления заботы и доброжелательности – всё это создаёт хороший моральный климат.

**Список использованных источников**

1. О ратификации Конвенции о правах ребенка: Постановление Верховного Совета Республики Беларусь от 28 июля 1990 г. №217-ХШ/ Ведамасщ Вярхоунага Савета Беларускай ССР. – 1990. – №1. – ст. 7
2. Гражданский кодекс Республики Беларусь: текст Кодекса по состоянию на 14 января 2004 г. – Мн.: Амолфея, 2004. – 656с
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №296–3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – №80. – 2/70. Гражданский кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. №218–3 // Ведамасщ Нацыянальнага сходу Рэспублш Беларусь. – 1999. – №7–9.-ст. 101.
4. Конституция Республики Беларусь 1994 г.: С изменениями и дополнениями. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996 г. – Мн: Беларусь. – 1997. -94 с.
5. Севостьянов Г.М; Штифанов В.И. Охрана труда. Труд женщин. Труд молодёжи. – Мн.: Профи издат, 1994. – 80с
6. Юридический справочник работника по кадрам В 2 ч Ч 2 / Под общей ред. кандидата юрид. наук, доцента Г.Б. Шишко. – Мн.: Амалфея, 2001. -720с
7. Скрипченко Д.Г. Особенности оплаты труда и режима работы несовершеннолетних // Кадровая служба. – 2006. – №1. – с 99–103.
8. Об утверждении Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20 сентября 2002 г.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под общ. ред. Г.А. Василевича. -2-е изд, перераб, и доп. – Мн.: Амалфея, 2003. -1120 с.

10. Секач И.С Основы производства по охране труда в республике Беларусь. – Мн.: ЗАО «Белбизнеспресс», 1998. – 180 с.

11.06 утверждении Порядка применения Списка производств, цехов, профессий и должностей, с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск: Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 20 марта 1995 г. №28 // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1995. – №7.

12.0 государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь: Указ Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 г. №157 // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Республики Беларусь. – 1998. – №9.-ст. 223

13. Беляев М.Б Детский труд // Отдел кадров. – 2003.– №6. – с46–50

14. Трудовое право: Учебник/ В.И Семенков, В.Н Артемова, Г.А Василевич и др; Под общей ред. Семенкова В.И. – Мн.: Амалфея, 1997. – 592 с.

15. Охрана труда и основы энергосбережения: Учеб, пособие / Э.М Кравченя, Р.Н. Козел, И.П. Свирид. – Мн.: Тетрасистемс, 2004.-288с

16. Несовершеннолетние в Республике Беларусь: Основы правового положения правовой защиты и ответственности: На уч. – практ. комментарий к законодательству и иным нормативным актам о несовершеннолетних / Под. общ. ред. И.О Гринтова. – Мн.: «Тесей», 1999.-608с

17. Важенкова Т.Н Установление брони при приёме на работу // Отдел кадров. – №3. – 2003. -58–64.

18.06 утверждении Положения о порядке установления брони приема на работу граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, а также граждан, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и компенсации затрат по созданию и сохранению дополнительных рабочих мест: Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 29 апреля 1999 г. №48 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – №42. – 8/348

19. Об утверждении Положения о порядке и условиях организации и финансирования из средств государственного фонда содействия занятости временной трудовой занятости студенческой и учащейся молодежи в свободное от учебы время и во время летних каникул: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24 мая 2002 г. №84 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2002. – №69. – 8/8180

20. Правовое регулирование охраны труда: Практическое пособие / А.В. Баранашник. – Мн.: Амалфея, 2004. – 192 с.

21. Сборник нормативно правовых актов Республики Беларусь. / Сост. Г.В Лосева. – Мн.: Интерпрессервис, 2003. – 832 с.

22. Шпилевская Т.Э. Гарантии для некоторых категорий работников // Отдел кадров. – 2004. – №6. – с 26

23. Булаш Л.В Охрана труда лиц моложе восемнадцати лет // Отдел кадров. – 12. – 2002. – №10 – с 91–92

24. Кеник А.А. Права гарантии и льготы для несовершеннолетних // Отдел кадров. – 2005. – №9. – с 36–38

25.0 нормах подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет: Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 18 декабря 1997 г. №116 // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1998. – №2.

26. Об утверждении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 апреля 2000 г. №*911* Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – №69. – 8/3712

27. Кеник А.А Практика прокурорского надзора // Отдел кадров – 2004. – №1 с. 45–48