

Территориальная комиссия Серовского района  
по делам несовершеннолетних и защите их прав



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**ПО ОРГАНИЗАЦИИ**

**ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН**

март 2012

## **Организация трудоустройства несовершеннолетних граждан**

Трудовые правоотношения между работодателем и несовершеннолетним работником регулируют:

- 1) общие нормы, распространяющиеся на всех работников, независимо от возраста;
- 2) специальные нормы, которые встречаются как по всему тексту Трудового кодекса Российской Федерации так и прописанные в отдельной 42 главе «Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет».

### **Особенности трудового договора с несовершеннолетними**

По общему правилу лица, достигшие возраста 16 лет могут вступать в трудовые отношения в качестве работников (ч.3 ст.20 ТК РФ). Вместе с тем допускается заключение трудового договора и с работниками более юного возраста.

Согласно ч.2 ст. 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключён с работниками по достижении им возраста 15 лет, если соискатель

- а) получил основное общее образование;
  - б) продолжает осваивать программы основного общего образования по иной форме обучения, чем очная. Это может быть очно-заочная (вечерняя), заочная форма обучения или обучение в форме экстерната (данное положение было включено в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ);
  - в) оставил обучение в общеобразовательном учреждении
- Несовершеннолетний может оставить обучение в двух случаях: самостоятельно по согласию родителей (законных представителей) и органа управления образованием; либо он исключён по решению органа управления образовательного учреждения за совершение противоправных действий, грубые и неоднократные нарушения устава образовательного учреждения (ст. 19 Закона РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании»). Подтверждением того, что подросток оставил образовательное учреждение, является справка, которую образовательные учреждения выдают лицам, не завершившим основное общее, среднее (полное) общее образование (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 г. 196 « Об утверждении типового положения об образовательном учреждении»).

Заключение трудового договора с подростками, достигшими 15 лет, допускается для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда – на заключение трудового договора с таким работником получено согласие родителей, опекуна (попечителей) и органа опеки и попечительства;

- трудовой договор подписывается родителем (опекуном);
- в разрешении органа опеки и попечительства должна быть указана *максимально допустимая продолжительность ежедневной работы* (и другие условия, в которых может выполняться работа). Для подготовки разрешения на заключение трудового договора и определения условий, на которых может выполняться соответствующая работа, орган опеки и попечительства вправе запросить от работодателя необходимые документы.

Несовершеннолетний работник, согласно ст. 65 ТК РФ, представляет в кадровую службу следующие документы:

- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о прохождении медицинского осмотра;

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

С несовершеннолетним работником может быть заключён трудовой договор на неопределённый срок или срочный трудовой договор (например, на время каникул). Целесообразно заключать срочный трудовой договор, поскольку расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицом, не достигшим возраста 18 лет, допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ).

Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу работодатель обязан, знакомить подростка с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами организации (а при необходимости оформить трудовую книжку и пенсионное свидетельство). Для всех поступающих на работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи.

2. В соответствии с ч. 3 ст. 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен и с подростком, достигшим возраста 14 лет.

При этом необходимо соблюдение следующих условий:

- работник, достигший возраста 14 лет, является учащимся;
- работа, на которую трудоустраивается подросток, относится к категории лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью;
- выполнение работы должно производиться только в свободное от учёбы время и не нарушать процесс учёбы (желательно получить справку из учебного учреждения о расписании учебных занятий, что позволит избежать нарушения установленного порядка привлечения подростка к труду, установленного ТК РФ);
- на заключение трудового договора с таким работником получено согласие родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. Несмотря на то, что ТК РФ не устанавливает, в какой именно форме - устной или письменной – должно быть получено данное согласие, желательно

получить письменное согласие, что поможет в будущем избежать споров о правомерности трудоустройства 14-летнего работника. Подобное согласие может быть оформлено в качестве письма или заявления о согласии на работу несовершеннолетнего, подписанного кем-то из родителей и руководителем (уполномоченным лицом) органа опеки и попечительства по месту жительства юного работника.

Поскольку ТК РФ не определяет форму выражения родителями своего согласия на работу их ребёнка, то согласие родителя (опекуна, попечителя) может быть изложено и непосредственно в трудовом договоре после подписей представителя работодателя и работника.

Для заключения трудового договора требуется согласие только одного из родителей, тогда как для заключения несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет гражданско-правового договора (например, договора подряда) требуется согласие обоих родителей (п. 1 ст. 26 ГК РФ). Основанием для дачи согласия органа опеки и попечительства на заключение трудового договора может быть как обращение самих родителей, так и работодателя.

3. Что касается лиц в возрасте до 14 лет, то с ними также может быть заключён трудовой договор в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

При этом:

- заключение трудового договора допускается только для их участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, причём лишь в вышеуказанных организациях (соответственно, использование детей в качестве младшего технического персонала т.п. не допускается);
- работа не должна причинять ущерб их здоровью и нравственному развитию.

### **Медицинский осмотр, испытательный срок**

Лица, не достигшие возраста 18 лет, при заключении трудового договора подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию) (ст. 69, ч.1 ст. 266 ТК РФ). В дальнейшем до достижения совершеннолетия такие работники подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (обследованию). Осмотры (обследования) проводятся за счёт средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ).

При приёме на работу несовершеннолетних работников испытательный срок не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

После принятия подростка на работу работодатель обязан уплачивать с его заработной платы налог на доходы физических лиц, единый социальный налог, взносы на обязательное медицинское страхование, взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

Время работы несовершеннолетнего, в течение которого производилась уплата взносов на обязательное пенсионное страхование, засчитывается в страховой стаж для назначения пенсии по старости (ст.10 ФЗ от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

## Условия труда

Согласно ч. 1 ст. 265 ТК РФ запрещается привлечение несовершеннолетних:

- к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, подземным работам;

- к работам, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночном кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ч. 2 ст. 265 ТК РФ).

Лица моложе 18 лет не могут быть приняты:

- на должность государственной гражданской службы.
- на должность муниципальной службы.

Несовершеннолетних работников запрещено направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные дни и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ).

## Рабочее время

Для несовершеннолетних работников установлена сокращённая продолжительность:

### 1. рабочего времени

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте до 16 лет, продолжающих учёбу в образовательном учреждении и работающих в свободное от учёбы время, - не более 12 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет, продолжающих учёбу в образовательном учреждении и работающих в свободное от учёбы время – не более 17,5 часа в неделю;

### 2. ежедневной работы (смены)

не может превышать

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих учёбу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа;
- для указанной категории учащихся, совмещающих учёбу с работой, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часов.

Трудовая деятельность несовершеннолетних также может осуществляться *по гибкому графику* (ст. 102 ТК РФ). В этом случае начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон

Подростки могут трудиться на условиях неполной рабочей недели (неполное рабочее время), устанавливаемой по соглашению между работником и работодателем (ст. 93 ТК РФ).

### **Время отдыха**

Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется в удобное для них время, продолжительность отпуска составляет 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

- перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год (ст.124 ТК РФ);

- отзыв из отпуска (ст.125 ТК РФ)

-замена отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

### **Оплата труда**

При повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учётом сокращённой продолжительности работы (пропорционально отработанному времени). При этом работодатель может (но не обязан) за счёт собственных средств, производить таким работникам доплаты до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

При выполнении сдельной работы его труд оплачивается по установленным сдельным расценкам (ч.2 ст. 271 ТК РФ).

Оплата труда несовершеннолетних работников, учащихся и работающих в свободное от учёбы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель также за счёт собственных средств может установить доплаты к заработной плате несовершеннолетних (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

Нормы выработки для несовершеннолетних работников устанавливаются из общих норм выработки пропорционально установленной сокращённой продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 270 ТК РФ).

### **Материальная ответственность**

Согласно ст. 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за:

-умышленное причинение ущерба;

-ущерб, причинённый в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

-ущерб, причинённый в результате совершения преступления или административного проступка.

Трудовой кодекс РФ запрещает заключение с несовершеннолетними договора о полной материальной ответственности работников (ст.244 ТК РФ).

## **Расторжение трудового договора**

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя (исключения составляют случаи ликвидации, организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ст. 269 ТК РФ).

Если несовершеннолетний работник является членом профсоюза, то для его увольнения по п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ необходимо мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, полученное согласно ст. 373 ТК РФ.

В ситуации, когда срок трудового договора истёк, подростка необходимо уведомить об увольнении за три календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

В случае если с несовершеннолетним трудовой договор заключён на срок до 2 месяцев, подросток вправе уволиться до окончания срока трудового договора, написав заявление об увольнении по собственному желанию не менее чем за три дня до увольнения (ст. 292 ТК РФ). По истечении указанных трёх дней несовершеннолетний вправе прекратить работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым подросток должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель выдаёт несовершеннолетнему работнику трудовую книжку и производит с ним расчёт. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84,1 ТК РФ).

*Соблюдение соответствующих требований к оформлению трудовых отношений с работником, не достигшим совершеннолетия является обязательным для всех работодателей, а их неисполнение может повлечь привлечение к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.*

## **Нормативные правовые акты, регламентирующие приём на работу несовершеннолетних граждан.**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 63, 64, 65, 68, 69, 70, 76, 77, 78, 84, 91, 92, 94, 96, 100, 185, 212, 214, 242, 244, 255). Глава 42. «Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет».

2. Налоговый кодекс Российской Федерации (ст. 255, 218 п.3).

3. Семейный кодекс Российской Федерации (ст. 64).

4. Гражданский кодекс Российской Федерации (п. 1 ст. 26, 28).

5. Приказ Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований).

6. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжёлых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

7. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет».

8. Федеральный Закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ст. 21)

9. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25 - ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ст. 16)

10. Федеральный закон от 14 апреля 1999 г. № 77-ФЗ «О вневедомственной охране» (ст. 6).

11. Федеральный закон от 24 июня 1999 года № 120 – ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» (ст. 2, 4, 14, 19, 25).

12. Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» (ст. 11.1).

13. Закон РФ от 18 апреля 1991 г. № 1026-1 «О милиции» (ст. 19).

14. Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении Перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организации кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации».

15. Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании».

16. Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 г. 196 «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении».

17. Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «Закон о занятости населения в Российской Федерации» (ст. 7, 8, 9, 12).