

Разъяснение по трудоустройству несовершеннолетних

Трудовое законодательство устанавливает ряд особенностей правового регулирования труда несовершеннолетних.

1. Особенности принятия на работу несовершеннолетних

По общему правилу трудовой договор заключается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ст. 63 ТК РФ)

При этом закон допускает исключения для 15-летних граждан и разрешает им трудоустроиться, но только на легкую работу (для выполнения лёгкого труда, при котором вред здоровью отсутствует)

Подростки, достигшие 14 лет, с согласия родителей и органа опеки и попечительства в свободное от получения образования время (на период каникул) также могут быть приняты на работу для выполнения легкого труда без ущерба здоровью и учебе.

До 14 летнего возраста прием на работу возможен только в случае занятости в цирке, театральной или кинематографической деятельности (согласие законного представителя; разрешение органа опеки и попечительства с указанием максимально возможной продолжительности рабочего времени в день и иных условий труда)

2. Документы для приема на работу несовершеннолетних

Перечень документов, которые несовершеннолетний должен представить работодателю, соответствует списку, установленному ст. 65 ТК РФ.

Среди них:

- паспорт (для достигших 14 лет (или свидетельство о рождении –до 14 лет);
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования,
- при наличии — документы воинского учета,
- при наличии — трудовая книжка (если это будет первое место работы, то работодатель оформит ее самостоятельно),
- аттестат (диплом) об основном общем или среднем общем образовании или справка из школы об обучении или периоде обучения,
- медицинская справка о состоянии здоровья (обязательный медицинский осмотр оплачивается работодателем).
- если подростку 14 и менее лет, письменные согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства на прием на работу к указанному работодателю.

Испытательный срок для работников, не достигших совершеннолетия, не устанавливается(ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

Трудовой договор подписывается несовершеннолетним работником, за исключением случаев заключения трудового договора с несовершеннолетним до 14 лет — в этом случае договор подписывается законным представителем.

3. Оформление трудового договора с несовершеннолетним

Процедура оформления несовершеннолетних граждан такая же, как и для всех остальных категорий работников. Подростку необходимо написать на имя работодателя заявление о приеме на работу и заключить трудовой договор. Работодателем оформляется приказ о приеме на работу и вносятся сведения о выполняемой работе в трудовую книжку.

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны ознакомиться под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор должен соответствовать требованиям:

- о сокращенном режиме работы и продолжительности смены (ст. ст. 92, 94 ТК РФ).

- оплата труда не ниже установленного оклада пропорционально отработанному времени (ст. 271 ТК РФ).

- предоставление в любое время ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 31 дня (ст. 267 ТК РФ).

- запрет направления в командировки, привлечения к ночным и сверхурочным работам, а также к труду в дни отдыха (ст. 268 ТК РФ).

4. Охрана труда. Медицинский осмотр при приеме на работу несовершеннолетних работников.

4.1 Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет является прохождение ими предварительного медицинского осмотра (ст. ст. 69, 266 ТК РФ).

Порядок прохождения таких осмотров предусмотрен Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н.

В дальнейшем несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру (обследованию) до достижения ими возраста 18 лет (ст. 266 ТК РФ). Медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

4.2 проведение инструктажей (вводный, первичный, повторный, внеплановый) и обучение по охране труда- проводится на общих основаниях.

5. Дополнительные гарантии несовершеннолетним работникам:

5.1 Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени

Требования к недельной продолжительности рабочего времени для несовершеннолетних (ст. ст. 92, 94 ТК РФ):

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет:

- 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.

Согласно ст. 94 ТК РФ максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

5.2 работодатель обязан за свой счет ежегодно организовывать проведение медицинского осмотра;

5.3 предоставление **отпуска большей продолжительности по** сравнению с общеустановленной (28 календарных дней) – 31 календарный день, причем в любое удобное для несовершеннолетнего работника время. Если отпуск предоставляется за время работы до наступления совершеннолетия, но уже после 18 лет, количество дней отпуска исчисляется пропорционально. Запрещается отзывать работника из отпуска, переносить отпуск на следующий год, заменять отпуск денежной компенсацией.

5.3 Ограничения к выполнению ряда работ

Так, в ст. 265 ТК РФ перечислены работы, на которых запрещается использование труда лиц, не достигших 18 лет. К ним относятся:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы.
- работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работы в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Несовершеннолетним работникам запрещаются переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную приведены в Постановлении Минтруда России от 07.04.1999 № 7. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

5.4 Материальная ответственность несовершеннолетних

Согласно ст. 241 ТК РФ за причиненный работодателю ущерб несовершеннолетний работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка. Следовательно, работник обязан возместить сумму, которая не превышает его среднюю заработную плату за месяц, независимо от размера причиненного ущерба.

По общему правилу письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими 18 лет (ст. 244 ТК РФ). Соответственно, несовершеннолетние работники не могут быть привлечены к полной материальной ответственности за причиненный ими ущерб. Исключение составляют случаи, предусмотренные ч. 3 ст. 242 ТК РФ, когда вред причинен:

- умышленно;
- в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в результате совершения преступления или административного проступка.

5.5 Особенности прекращения трудовых отношений с несовершеннолетними

На работников в возрасте до 18 лет распространяются общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Например, несовершеннолетний работник может быть уволен по соглашению сторон, по собственному желанию, в порядке перевода к другому работодателю.

Кроме того, ст. 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет. В частности, если работодатель по своей инициативе решит расторгнуть трудовой договор с таким работником, то помимо соблюдения общего порядка увольнения ему необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Это правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.

При расторжении трудового договора с несовершеннолетними работодатель должен соблюдать общий порядок, предусмотренный ст. 84.1 ТК РФ, а именно:

- издать приказ о расторжении трудового договора и ознакомить с ним работника под роспись;
- внести в трудовую книжку работника запись об основании и о причине расторжения трудового договора и заверить ее подписью работника;

- произвести с работником в день увольнения окончательный расчет и выдать ему трудовую книжку. В получении трудовой книжки работник должен расписаться в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них;
- сделать запись в личной карточке работника (форма N Т-2) в соответствии с записью, внесенной в трудовую книжку;
- выдать работнику по его письменному заявлению заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.