

## **Особенности трудоустройства несовершеннолетних (подготовлено помощником прокурора Чернушинского района Устиновой Т.И.)**

На современном этапе развития общества вопрос трудоустройства возникает у людей все в более раннем возрасте.

Для каждого человека важна финансовая независимость, но вдвойне она важна для подростка, который только входит во взрослую жизнь и пытается стать самостоятельным.

Подростки с ранних лет начинают трудовую деятельность, зачастую не подозревая о том, что трудоустройство несовершеннолетнего имеет свои особенности.

Несовершеннолетние (лица, не достигшие 18 лет) в силу своего возраста относятся к категории работников, нуждающихся в особой защите. Трудовым законодательством Российской Федерации в отношении несовершеннолетних установлен целый комплекс ограничений по приему на работу, условиям труда, расторжению трудового договора и т.д. Указанные ограничения нельзя считать дискриминационными, поскольку они вызваны особой заботой об этих лицах (ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

Согласно ст. 272 ТК РФ особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

Итак, по общему правилу лица, достигшие возраста 16 лет, могут вступать в трудовые отношения в качестве работников.

Вместе с тем допускается заключение трудового договора и с работниками более юного возраста. Согласно пункту 2 статьи 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен с работником по достижении им возраста 15 лет, если соискатель: получил основное общее образование; продолжает осваивать программы основного общего образования по иной форме обучения, чем очная; оставил обучение в общеобразовательном учреждении.

Кроме того, законом предусмотрено, что с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть

заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время лёгкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. Согласие родителей (попечителей) может быть оформлено в качестве письма или заявления. С несовершеннолетним работником может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор (например, на время каникул).

Согласно ст. 266 ТК РФ обязательным условием при приеме на работу несовершеннолетнего является прохождение медицинского осмотра и бремя расходов за осмотр возложено на работодателя.

В соответствии с требованиями ст. 269 ТК РФ расторжение трудового договора с несовершеннолетним работником возможно только с согласия инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

Документы, которые предъявляются при трудоустройстве:

1) паспорт. При заключении трудового договора с несовершеннолетним лицом, не достигшим 14 лет, вместо паспорта представляется свидетельство о рождении;

2) трудовая книжка (если подросток раньше работал) Если трудовой договор заключается впервые, то трудовую книжку оформляет работодатель. Часть 3 ст. 66 ТК РФ вменяет в обязанность работодателю ведение трудовых книжек работников предприятия, если соответствующий работник проработал на предприятии свыше 5 дней (т.е. 6 дней и более) и порученная ему в соответствии с трудовым договором работа (трудовая функция) является для работника основной;

3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (если подросток раньше работал);

4) документ воинского учета, если лицо, принимаемое на работу, подлежит призыву на военную службу (военный билет или удостоверение призывника для юношей, которым уже есть 17 лет);

5) заключение о результатах предварительного медицинского осмотра (освидетельствования).

Статья 265 ТК РФ содержит запрет на работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство спиртных напитков, табачных изделий, наркотических и иных токсических препаратов, материалов эротического содержания, перевозка данных товаров и торговля ими); работы с вредными и опасными условиями труда, подземные работы; работа, связанная с переноской и передвижением тяжестей, вес которых превышает установленные для подростков нормы.

Лица, не достигшие 18 лет, не могут привлекаться к работе по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ), к работе вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ) и к работе в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

Тех, кому нет 18 лет, также не стоит брать на работу, непосредственно связанную с обслуживанием денег и прочих материальных ценностей, например кассиром. Ведь с ними нельзя заключать договоры о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ). Если подросток причинит работодателю ущерб, то будет отвечать только в пределах своего среднемесячного заработка. Исключение - ситуации, когда ущерб причинен (ст. 241, 243 ТК РФ): (или) умышленно; (или) в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения; (или) в результате совершения преступления или административного проступка. В этом случае несовершеннолетний работник обязан возместить нанесенный ущерб в полном объеме.

В трудовом договоре должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, которая регламентирует содержание трудового договора. После заключения трудового договора оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме несовершеннолетних граждан на работу испытание с целью проверки их соответствия поручаемой работе не устанавливается (ч.4 ст. 70 ТК).

Работодатель обязан установить подростку сокращенное рабочее время. И это должно быть отражено в трудовом договоре. Конкретная продолжительность

рабочего времени зависит от возраста подростков и от того, совмещают ли они работу с учебой.

Для лиц до 18 лет устанавливается особый график работы, регламентированный нормами ст.94 ТК РФ, где сказано, что в зависимости от возраста устанавливается следующая продолжительность рабочей смены:

- не более 5 часов для работников от 15 до 16 лет;
- не более 7 часов для работников от 16 до 18 лет;
- не более 2,5 часов для работников от 14 до 16 лет, при условии, что в течение дня они еще и учатся в школе или ином образовательном учреждении;
- не более 4 часов для работников от 16 до 18 лет, совмещающих работу с обучением.

Также, работников, не достигших 18-летнего возраста, запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим 18-летнего возраста, предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время. Причем реализовать свое право на отпуск за первый год работы они могут и до истечения шести месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК).

В отношении несовершеннолетних работников Трудовым кодексом Российской Федерации установлены запреты: - на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ); - отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ); - замену отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

Если работник реализует свое право на указанный отпуск после того, как он уже достиг 18-летнего возраста, то его продолжительность определяется пропорционально отработанному времени до и после совершеннолетия.

При повременной оплате труда заработная плата указанным работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. пропорционально отработанному рабочему времени. Однако работодателю разрешено за счет собственных средств производить им доплаты до уровня

оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч.1 ст. 271 ТК). Труд работников моложе 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может производить им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их работы (ч.2 ст. 271 ТК).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) может иметь место только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК). Причем согласие указанных органов должно быть получено работодателем до издания приказа об увольнении.

Таким образом, в соответствии со ст. 272 ТК РФ особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

Возраст	Продолжительность рабочего дня	Продолжительность рабочей недели
	Во время каникул	
От 14 до 16	Не более 5 часов	Не более 24 часов
От 16 до 18	Не более 7 часов	Не более 35 часов
	В свободное от учебы время	
От 14 до 16	Не более 2,5 часов	Не более 12 часов
От 16 до 18	Не более 4 часов	Не более 17,5 часов

Таковы общие правила оформления трудовых отношений с работником, не достигшим совершеннолетия. Их соблюдение является обязательным для всех работодателей, а неисполнение соответствующих требований, установленных трудовым законодательством, может повлечь привлечение к административной ответственности.

Практически на каждом предприятии есть работа, которую с большим удовольствием будут выполнять подростки, ведь им не только нужны деньги для личных трат, но и возможность набраться опыта в преддверии взрослой жизни.

Именно поэтому не следует отвергать юных соискателей работы, ведь только труд даст им возможность повзрослеть и набраться жизненного опыта, а также принести пользу предприятию пускай и малую, но такую необходимую.

