

МКУ Администрация города Пыть - Яха
Отдел по труду и социальным вопросам

РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАБОТОДАТЕЛЯМИ
ТРЕБОВАНИЙ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОТНОШЕНИИ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН



ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН

Особенности трудоустройства граждан в возрасте до 18 лет регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями:

Федеральный закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

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

Постановление Минтруда России от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;

Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»;

Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации приказ от 15.12.2014 №834н «Об утверждении унифицированных форм медицинской документации, используемых в медицинских организациях, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, и порядков по их заполнению»;

Постановление Минтруда и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»;

Санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;

Санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»;

Санитарные правила и нормы СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания» и другие.

Постановление Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 №252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных 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».

**В СЛУЧАЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ ГРАЖДАНАМ
ГАРАНТИРУЕТСЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД,
СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ ОХРАНЫ ТРУДА,
ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

ОГРАНИЧЕНИЯ И ЗАПРЕТЫ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Работодатель не может принять подростка на любую работу. В трудовом законодательстве есть запреты и ограничения на труд несовершеннолетних граждан (таблица 1).

Таблица 1. Работы, на которых запрещен труд подростков

Какие работы запрещены несовершеннолетним	Нормативный документ
запрет на работу во вредных и (или) опасных условиях труда	ст. 265 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163
запрет на переноску и передвижение тяжестей, превышающих установленные предельные нормы	ст. 265 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7
запрет на подземные работы	ст. 265 ТК РФ
запрет на работы, которые могут причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания)	ст. 265 ТК РФ
запрет на работу в ночное время	ст. 96 ТК РФ, ст. 268 ТК РФ*
запрет на работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 113 ТК РФ; ст. 268 ТК РФ*
запрет на служебные командировки	ст. 268 ТК РФ *
запрет на сверхурочную работу	ст. 99 ТК РФ, ст. 268 ТК РФ*
запрет на работу по совместительству	ст. 282 ТК РФ
запрет на работу вахтовым методом работы	ст. 298 ТК РФ
запрет на работу в религиозных организациях	ст. 342 ТК РФ
запрет на установление испытательного срока	ст. 70 ТК РФ
запрет на заключение договора о материальной ответственности	ст. 244 ТК РФ

*за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков.

ПРИ КАКИХ УСЛОВИЯХ МОЖНО ПРИНЯТЬ НА РАБОТУ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО

ПО ОБЩЕМУ ПРАВИЛУ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ДОПУСКАЕТСЯ С ЛИЦАМИ, ДОСТИГШИМИ ВОЗРАСТА 16 ЛЕТ (СТ.63 ТК РФ).

Работодатель вправе принять на работу лиц моложе 16 лет для выполнения легкого

труда, не причиняющего вреда их здоровью. Условия, при которых можно принять несовершеннолетнего на работу, зависят от его возраста.

Если несовершеннолетний учится в образовательном учреждении, то он может работать только в свободное от учебы время.

До 14 лет можно работать с согласия родителя (опекуна) и органа опеки и попечительства и только в организациях кинематографии, театральных и концертных организациях, цирке без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном).

С 14 лет школьники могут работать с согласия родителя и органа опеки и попечительства, и выполнять легкий труд без вреда здоровью. Если несовершеннолетний окончил 9 классов или был отчислен и переведен на вечернее или заочное обучение, он может работать с согласия родителя и органа опеки.

С 15 лет можно работать без согласия родителя, если есть основное общее образование, несовершеннолетний учится заочно или в вечернее время или оставил учебу в установленном порядке.

С 16 лет трудовой договор можно заключать без ограничений, кроме случаев, отдельно указанных в законодательстве.

Оформление трудовых отношений с несовершеннолетним работником

Трудовые отношения с несовершеннолетним работником оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством Российской Федерации.

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны ознакомиться под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами организации.

С ПОДРОСТКОМ МОЖНО ЗАКЛЮЧИТЬ БЕССРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. НО, КАК ПРАВИЛО, МОЛОДЕЖЬ АКТИВНО ИЩЕТ ВРЕМЕННЫЕ ПОДРАБОТКИ НА КАНИКУЛАХ И НЕ ЗАИНТЕРЕСОВАНА В ДЛИТЕЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ. ПОЭТОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ ВЫГОДНО ПРИНЯТЬ ПОДРОСТКА ПО СРОЧНОМУ ДОГОВОРУ. ТАКОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО ПОДОЙДЕТ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ ИЛИ ДЛЯ ИСПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАННОСТЕЙ ОТСУТСТВУЮЩЕГО СОТРУДНИКА (СТ. 59 ТК РФ).

ДОКУМЕНТЫ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

При заключении трудового договора несовершеннолетний работник должен предоставить в отдел кадров следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (СНИЛС);
- трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые);
- документ об образовании или справка с места учебы;
- документ воинского учета (если на момент заключения трудового договора несовершеннолетний должен быть поставлен на воинский учет) — с 17 лет;
- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра;

- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора;
- документ, подтверждающий согласие органов опеки и попечительства - до 15 лет.

В трудовом договоре должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; ИНН работодателя;
- сведения о представителе работодателя, подписавшего трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место выполнения работы;
- трудовая функция;
- дата начала работы;
- срок действия;
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника.

После заключения трудового договора оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу. Приказ издается по унифицированной форме №Т-1, содержание приказа должно соответствовать условиям, заключенного договора.

МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН

Обязательным условием для заключения трудового договора с несовершеннолетним работником, вне зависимости от того, какие работы он будет выполнять, и какую будет занимать должность по штатному расписанию, является прохождение несовершеннолетним работником предварительного медицинского осмотра (ст. 69 ТК РФ).

В дальнейшем до достижения возраста 18 лет нужно проходить обязательные медицинские обследования ежегодно (ст.266 ТК РФ). Такое требование установлено для определения возможностей подростка выполнять работу без нарушения процессов роста и развития, ухудшения состояния здоровья, а также определения соответствия функциональных возможностей требованиям, предъявляемых к профессиям по определенным видам деятельности.

МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ РАБОТОДАТЕЛЯ.

При трудоустройстве несовершеннолетних граждан в возрасте 14-17 лет медицинский осмотр оформляется по форме 086/у «Медицинская справка (врачебное профессионально-консультативное заключение)». Срок действия справки – шесть месяцев со дня выдачи.

КАК ОРГАНИЗОВАТЬ БЕЗОПАСНОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО

Прежде чем трудоустроить подростка, создайте на его рабочем месте условия труда соответствующие гигиеническим нормативам. Оснащение рабочего места производится с учетом физиолого-анатомических особенностей работника. Важно учесть требования к температурному режиму, уровню освещенности.

Если работа подростка связана с документами и совершается за компьютером, площадь рабочего места должна быть не менее 4,5 м². Выбирайте столы и стулья в зависимости от роста несовершеннолетних. Рабочие столы должны иметь пространство для размещения ног высотой не менее 600 мм, глубиной - не менее 450 мм на уровне колен и 600 мм на уровне стоп, шириной не менее 500 мм.

Труд подростков не должен предусматривать нервно-психические нагрузки, поэтому исключите следующие виды напряжения: интеллектуальное, сенсорное, зрительное, эмоциональное и монотонное.

Несовершеннолетние работники обеспечиваются питьевой водой, соответствующей требованиям гигиенических нормативов.

Для работ, связанных с загрязнением, несовершеннолетнему выдают средства индивидуальной защиты и смывающие, обезвреживающие средства в полном объеме в соответствии с Типовыми нормами (ст. 221 ТК РФ).

КАКОЕ ОБУЧЕНИЕ ОРГАНИЗОВАТЬ ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

При приеме на работу проведите подростку вводный инструктаж под подпись в журнале по программе, утвержденной работодателем. Ознакомьте с режимом труда и отдыха, гарантиями и компенсациями.

Проинформируйте о средствах индивидуальной защиты, которые положены работнику, и о средствах коллективной защиты, которые установлены на предприятии. Объясните, какие и для чего используют плакаты, знаки безопасности, сигнальные цвета. Расскажите, как действовать во время пожара и где находятся пути эвакуации.

До начала самостоятельной работы непосредственный руководитель проводит первичный инструктаж, в ходе которого подростку объясняют правила пользования электроприборами, оказания первой помощи. Показывают, как включать и выключать компьютер и оргтехнику, а также в каком месте работникам разрешено принимать пищу. Рассказывают, что может привести к травме и к чему нужно относиться с особой внимательностью.

Повторный инструктаж с несовершеннолетним проводят по программе первичного инструктажа. Периодичность — не реже одного раза в шесть месяцев. После любого инструктажа по охране труда проводят устную проверку приобретенных знаний и навыков безопасных приемов работы.

В течение первого месяца после приема на работу проведите подростку обучение по охране труда и оказанию первой помощи с проверкой знаний. Подготовку организуйте по утвержденным руководителем программам, а проверку по экзаменационным билетам. Результаты проверки знаний оформляют протоколом и выдают удостоверение.

РАБОТНИКАМ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ ПОЛОЖЕНЫ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ:

- сокращенная рабочая неделя;
- сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от возраста;
- удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работника время;
- особый порядок расторжения трудового договора.

КАКОЙ РЕЖИМ РАБОТЫ УСТАНОВИТЬ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ РАБОТНИКАМ

Для несовершеннолетних работников установите сокращенную продолжительность рабочего времени (таблица 2).

Таблица 2. Продолжительность рабочего времени для подростков

<i>В каникулы</i>		
<i>Возраст (лет)</i>	<i>Рабочая неделя (час) (ст. 92 ТК РФ)</i>	<i>Смена (час) (ст. 94 ТК РФ)</i>
14-15	24	4
15-16	24	5
16-18	35	7
<i>В учебное время</i>		
14-16	12	2,5
16-18	18	4

ОТПУСК НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Работникам до 18 лет предоставьте ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Если положен дополнительный оплачиваемый отпуск, например, отпуск за работу в районе Крайнего Севера, то суммируйте основной и дополнительный отпуск (ст. 120 ТК РФ).

Для работника в возрасте до 18 лет предусмотрены дополнительные гарантии при реализации права на отпуск:

- работнику не нужно отрабатывать полгода, чтобы уйти в отпуск (ст. 124 ТК РФ),
- работодатель не может отозвать подростка из отпуска (ст. 125 ТК РФ),
- работодатель не может заменить отпуск денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

ОПЛАТА ТРУДА

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены Трудовым кодексом РФ и зависят от системы оплаты труда, принятой в организации.

Работникам в возрасте до 18 лет, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в свободное от учебы время, оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель за счет собственных средств может устанавливать таким работникам доплаты к заработной плате (ст. 271 ТК РФ).

При повременной оплате труда размер зарплаты таких работников зависит от продолжительности их работы. При этом работодатель за счет собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ст. 271 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам, допущенным к сдельным работам, зарплата выплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель вправе устанавли-

вать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы (ст. 271 ТК РФ).

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОТНИКА, ПОЛНОСТЬЮ ОТРАБОТАВШЕГО ЗА МЕСЯЦ НОРМУ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВЫПОЛНИВШЕГО НОРМЫ ТРУДА (ТРУДОВЫЕ ОБЯЗАННОСТИ), НЕ МОЖЕТ БЫТЬ НИЖЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА, УСТАНОВЛЕННОГО В АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ (СТ. 133 ТК РФ).

ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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.

Несовершеннолетний может расторгнуть договор самостоятельно, для этого надо подать письменное заявление работодателю. Также заявление могут подать родители на основании медицинского заочного заключения о состоянии здоровья и директор школы, если ухудшилась посещаемость занятий.

Уволить несовершеннолетнего работника по инициативе работодателя можно только с согласия Государственной инспекции труда, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст.269 ТК РФ). Несовершеннолетний работник может обжаловать необоснованное увольнение в суде. Сделать это нужно в течение месяца после получения приказа об увольнении (ст. 392 ТК РФ).

Без согласия можно уволить несовершеннолетних при ликвидации организации. При этом всем несовершеннолетним сиротам и детям, оставшимся без родителей, работодатель обязан оплатить необходимое профобразование и устроить на работу в данную или другую организацию (ст. 9 Закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ).

При расторжении трудового договора с несовершеннолетними работодателем должен соблюдаться общий порядок, а именно:

- издать приказ о расторжении трудового договора и ознакомить с ним работника под подпись;
- в случае ведения трудовой книжки внести в нее запись об увольнении, указав основание и причину расторжения трудового договора, заверить ее подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью самого работника;
- внести информацию об увольнении работника в сведения о трудовой деятельности, указав основание и причину расторжения трудового договора;
- в день увольнения произвести окончательный расчет с работником и выдать ему трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ !!!



Отсутствие документов, которые подтверждают обоснованность приема на работу несовершеннолетнего гражданина является нарушением трудового законодательства и может повлечь привлечение работодателя к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст.419 ТК РФ), а также к административной (ст. 5.27 КоАП РФ) и уголовной ответственности.