

**Управление государственной службы занятости населения
Кировской области**

**Работодателям о трудоустройстве
несовершеннолетних граждан**

(особенности регулирования труда подростков)

**Киров
2022**

Сборник подготовлен
управлением государственной службы занятости населения Кировской области при
содействии Государственной инспекции труда в Кировской области

Регулирование труда работников в возрасте до 18 лет осуществляется на основе общих требований Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и особенностей, предусмотренных в главе 42 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет».

Обязательным условием приема на работу несовершеннолетнего лица является заключение **трудового договора в письменной форме**.

В соответствии со статьей 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста **16 лет**.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста **15 лет**, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста **14 лет**, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

При заключении трудового договора несовершеннолетнему необходимо предоставить следующие документы:

паспорт;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р, в случае если несовершеннолетний ранее был трудоустроен;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;

медицинскую справку;

согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства на заключение трудового договора (для 14-летних).

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

В соответствии со статьей 68 ТК РФ до подписания трудового договора работодатель **обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка**, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. После подписания трудового договора оформляется **приказ** (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа

(распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику **под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы**. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В статье 66 ТК РФ указано, что работодатель ведет **трудовые книжки на каждого работника**, проработавшего у него свыше пяти дней *(если несовершеннолетний ранее был трудоустроен и не подавал заявление о переходе на электронную трудовую книжку)*.

Если же несовершеннолетний принимается на работу впервые, то с 2021 года согласно статье 2 Федерального закона от 16 декабря 2019 г. N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде" бумажная трудовая книжка не оформляется, ведется учет только в электронном виде.

Согласно статье 70 ТК РФ для лиц, не достигших возраста 18 лет, **испытание при приеме на работу не устанавливается.**

Статья 266 ТК РФ предусматривает, что лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после **предварительного обязательного медицинского осмотра** и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

В соответствии со статьей 212 ТК РФ работодатель **обязан ознакомить работников с требованиями охраны труда и обеспечить безопасные условия труда**, предусмотренные в данной статье ТК РФ, в том числе проведение инструктажа по охране труда, разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда, приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах.

Статьей 265 ТК РФ **запрещается** применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может 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).

Этой же статьей запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе

восемнадцати лет утверждены постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 года № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

К примеру, предельно допустимая масса груза в килограммах при подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной работой, составляет: для юношей 14-15 лет – 3 кг, девушек этого же возраста – 2 кг; для юношей 16-17 лет – 4 кг, девушек – 3 кг.

Статьей 268 ТК РФ **запрещаются** направление несовершеннолетних в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Статья 92 ТК РФ устанавливает для несовершеннолетних работников **сокращенную продолжительность 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.**

В соответствии со статьей 94 ТК РФ **продолжительность ежедневной работы (смены)** не может превышать:

для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы определена статьей 271 ТК РФ:

1) при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

2) труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы;

3) оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально

отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

В соответствии со статьей 136 ТК РФ **заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца** в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Статья 267 ТК РФ определяет, что **ежегодный основной оплачиваемый отпуск** работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью **31 календарный день** в удобное для них время. В отношении работников в возрасте до 18 лет не допускается:

- 1) непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (статья 124 ТК РФ);
- 2) отзыв из отпуска (статья 125 ТК РФ);
- 3) замена отпуска денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

В соответствии со статьей 269 ТК РФ **расторжение трудового договора** с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя (статья 84.1 ТК РФ).

В соответствии со статьей 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, **производится в день увольнения работника**. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.