

Памятка по трудоустройству несовершеннолетних граждан

1. Правовые основания заключения трудового договора с несовершеннолетними

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ).

В установленном порядке работодатель вправе заключать трудовой договор с лицами, не достигшими 16 лет.

При оформлении трудовых правоотношений с несовершеннолетними заключается трудовой договор:

с несовершеннолетними, достигшими возраста **16** лет;

с несовершеннолетними, получившими общее образование и достигшими возраста **15** лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;

с несовершеннолетними, достигшими возраста **15** лет и в соответствии с федеральным законом оставившими общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленными из указанной организации и продолжающими получать общее образование в иной форме обучения для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы;

с несовершеннолетними, получившими общее образование и достигшими возраста **14** лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, либо с лицами, получающими общее образование и достигшими возраста **14** лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы с письменного согласия одного из родителей (попечителя), при их отсутствии (для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей) с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя;

с несовершеннолетними, не достигшими **14** лет в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном).

В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

!!! В возрасте до 18 лет трудовой договор заключается только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, несовершеннолетние ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Трудоустройство подростков осуществляется на тех предприятиях и в организациях, где условия труда и виды выполняемых работ на рабочих местах соответствуют требованиям законодательства о труде в части норм, предусмотренных для лиц этой возрастной категории. Рабочие места подбираются с учетом места жительства несовершеннолетнего, возможности организации на них оптимального режима труда и отдыха для подростков. Подростки выполняют работы, которые не наносят ущерба их здоровью, нормальному развитию, нравственности, не нарушают процесс обучения.

Основными видами работ с возможностью применения труда несовершеннолетних являются: благоустройство и озеленение территорий населенных пунктов (озеленитель), уборка помещений (подсобный рабочий), уход за памятниками и обелисками участников Великой Отечественной войны (рабочий по благоустройству населенных пунктов), оператор электронно-вычислительных машин, оператор колл-центра, курьер, делопроизводитель и другие виды деятельности, не требующие предварительной профессиональной подготовки и имеющие социально-полезную направленность.

Срочный трудовой договор с несовершеннолетним работником оформляется по общим правилам. При этом учитываются ограничения, гарантии и другие особенности регулирования труда данной категории лиц, установленные ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами.

!!! В договоре необходимо указать основания для заключения срочного трудового договора и срок его действия (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2. Особенности установления рабочего времени несовершеннолетним

Для несовершеннолетних согласно статье 92 ТК РФ устанавливается сокращенная 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.

Согласно статье 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул)

в возрасте от 14 до 15 лет – 4 часа;

в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов;

в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и 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.

3. Ограничения для несовершеннолетних работников

Работодателю запрещено поручать несовершеннолетнему работнику выполнение работ в следующих условиях:

с испытательным сроком (ч.4 ст. 70 ТК РФ);

за пределами допустимых нагрузок при подъёме и перемещении тяжести вручную (нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъёме и перемещении тяжестей вручную установлены постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7);

полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ);

работодателю запрещается работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ) (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утв. Распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 г. № 1777-р);

направлять в служебные командировки;

привлекать к сверхурочной работе;

привлекать к работе в ночное время;

привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

принимать на работу без предварительного обязательного медицинского осмотра (обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя, а также ежегодные до 18 лет). Справка для трудоустройства на работу № 086/у обязательна для всех несовершеннолетних (ст. 69, 266 ТК РФ).

4. Организация приема на работу несовершеннолетнего

Трудоустройство несовершеннолетних происходит по общим правилам ТК РФ. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Заключение договора гражданско-правового характера, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, с несовершеннолетними запрещается. Согласно части 4 статьи 70 ТК РФ лицам в возрасте до 18 лет не устанавливается испытание при приеме на работу. Следовательно, трудовой договор с ними не может содержать такого условия. Если же данное условие включено в трудовой договор, оно не подлежит применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

5. Трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время

В целях обеспечения трудовой занятости подростков на базе государственных казенных учреждений Республики Марий Эл центров занятости населения (далее – центр занятости населения) в рамках государственной программы Республики Марий Эл «Содействие занятости населения Республики Марий Эл на 2013-2030 годы» реализуется мероприятие по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.

Мероприятия по временному трудоустройству осуществляются органами службы занятости в соответствии с утвержденным стандартом деятельности (приказ Минтруда России от 22 ноября 2024 г. № 629н).

Для участия в данном мероприятии

работодателю необходимо:

обратиться в центр занятости населения лично или дистанционно с использованием Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – портал «Работа в России») www.trudvsem.ru);

подать вакансию на портале «Работа в России» (наименование профессии совпадает с указанным в Договоре) - заранее, за несколько дней до фактического трудоустройства и подачи заявления кандидатом.

заключить с центром занятости населения «Договор о совместной деятельности по организации и проведению временного трудоустройства

несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время».

подростку необходимо:

обратиться в центр занятости населения лично, представив следующие документы: паспорт, справку с места учебы, трудовую книжку (при наличии), страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, сберкнижку (карту) Сбербанка России,

или **дистанционно** через портал «Работа в России». **Для этого необходимо:**

подать заявление в электронной форме в личном кабинете на портале «Работа в России». (<https://trudvsem.ru>);

АЛГОРИТМ ДЛЯ ПОДАЧИ ЗАЯВЛЕНИЯ НА ПОРТАЛЕ «РАБОТА В РОССИИ»:

1. Авторизация на портале «Работа России» через учетную запись на Госуслугах (<https://www.gosuslugi.ru>). Если учетной записи на Госуслугах нет, ее можно создать самостоятельно или обратиться в любой центр занятости населения, где сотрудник поможет создать и подтвердить ее.

2. Создание резюме: несовершеннолетнему гражданину необходимо заполнить резюме в форме электронного документа.

3. Подача заявлений в личном кабинете:

Содействие гражданам в поиске подходящей работы.

Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан.

Организация профессиональной ориентации.

Важно! В заявлении необходимо выбрать центр занятости населения того района, в каком планируется осуществлять трудовую деятельность.

4. Список вариантов работы (вакансий) в личном кабинете: центр занятости населения направляет гражданину список подобранных вакансий. По предложенным вакансиям необходимо расставить приоритеты и направить в центр занятости населения.

5. Прохождение собеседования: по выбранным вакансиям будет выдано направление для прохождения собеседования

6. Важно! Оповещения на портале «Работа России» — ключевой канал взаимодействия службы занятости населения и гражданина. Необходимо внимательно следить за изменением статуса заявления в личном кабинете, чтобы не пропустить ключевые этапы предоставления услуги. Все этапы взаимодействия с центром занятости населения будут зафиксированы в личном кабинете несовершеннолетнего гражданина.

Какие документы необходимы

Перечень необходимых документов для заключения трудового договора (предъявляются работодателю):

Паспорт гражданина РФ;

Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (ИПР) – при наличии;

Трудовая книжка - при наличии;

СНИЛС (документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа);

ИНН;

Справка о наличии (отсутствии) судимости (в случае трудоустройства в образовательную организацию)

Согласие одного из родителей (попечителя) для лиц в возрасте от 14 до 15 лет;

Согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от 14 до 15 лет;

Медицинская справка от педиатра о состоянии здоровья несовершеннолетнего с указанием допуска к выбранному виду работ (справку можно взять в поликлинике) – ФОРМА 086-У;

Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

Реквизиты банковской карты МИР, открытой на имя подростка.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. До подписания трудового договора подросток должен быть ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, касающимися его работы.

Кроме того, сверх установленной условиями срочного трудового договора заработной платы, несовершеннолетний гражданин, участвующий во временных работах, получает через центр занятости населения материальную поддержку в размере не ниже минимальной величины пособия по безработице и не выше полуторакратной минимальной величины пособия по безработице.

6. Оплата труда несовершеннолетних работников

Оплата труда несовершеннолетних работников, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 271 ТК РФ).

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам.

Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы или устанавливать доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

7. Увольнение несовершеннолетнего работника

При увольнении несовершеннолетнего работника применяется общий порядок, предусмотренный трудовым законодательством. Следовательно, согласно статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) с ними можно расторгнуть трудовой договор и по соглашению сторон, и по их инициативе, и по истечении срока трудового договора и т.д.

О своем желании уволиться работник обязан предупредить работодателя в письменной форме. По общему правилу срок предупреждения об увольнении работника составляет не менее 2 недель. Работник может быть уволен и ранее указанного срока, если между работодателем и работником достигнуто соглашение по этому вопросу.

При наличии уважительных причин, препятствующих продолжению работы, работник имеет право требовать от работодателя произвести увольнение в срок, который указан в его заявлении.

К таким уважительным причинам, в частности, относятся:

зачисление в образовательную организацию;

нарушение работодателем трудового законодательства, условий коллективного договора.

Наличие других уважительных причин также может являться условием увольнения несовершеннолетнего в указанный в заявлении срок.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник может отозвать свое заявление. В этом случае увольнение работника не производится, если на его место в письменной форме не приглашен другой работник в порядке перевода.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. Отсутствие работника на работе после истечения срока предупреждения не является нарушением трудовой дисциплины.

Работодатель обязан оформить увольнение работника надлежащим образом (статья 84.1 ТК РФ):

издать приказ об увольнении работника;

ознакомить работника с приказом под роспись;

в последний день работы произвести с работником полный расчет, в том числе выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск;

предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя;

выдать работнику сведения о начисленных и уплаченных страховых взносах по обязательному пенсионному страхованию.

Однако, в соответствии со статьей 269 ТК РФ при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником в возрасте до 18 лет наряду с соблюдением общего порядка требуется согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (например, при увольнении по сокращению, за прогул и других случаях, предусмотренных статьей 81 ТК РФ).

Отсутствие такого согласия является основанием для признания увольнения незаконным.

Такое согласие не требуется при увольнении в связи с ликвидацией организации (прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем), а также при увольнении не по инициативе работодателя.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Важно помнить, что:

нельзя уволить несовершеннолетнего работника в связи с неудовлетворительным прохождением испытательного срока, поскольку для них испытательный срок не должен устанавливаться при приеме на работу (статья 70 ТК РФ);

уволить за прогул несовершеннолетнего работника работодатель будет вправе при одновременном выполнении следующих условий:

работник без уважительных причин отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд;

работодатель затребовал от работника письменные объяснения причин его отсутствия на рабочем месте и получил либо их, либо отказ в даче объяснений;

работодатель ознакомил работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания либо получил от работника отказ от ознакомления с данным приказом.

Если хотя бы одно из вышеуказанных условий выполнено не будет, то увольнение работника за прогул невозможно;

расторжение трудового договора с работником моложе 18 лет, являющимся членом профессионального союза, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

В случае нарушения работодателем трудовых прав несовершеннолетнего работника, за защитой своих прав он вправе обратиться в государственную инспекцию труда, в комиссию по трудовым спорам (при ее наличии в организации), в прокуратуру, а также в суд.