

---

то есть граждане, не достигшие возраста 18 лет, – относятся к категории работников, нуждающихся в особой защите. Конвенция ООН о правах ребенка, ратифицированная Постановлением Верховного Совета СССР от 13 июня 1990 г. № 1559-1, предусматривает, что государства-участники



должны четко регламентировать условия привлечения детей к труду. Трудовым законодательством Российской Федерации в отношении несовершеннолетних также установлен ряд ограничений по приему на работу, условиям труда, расторжению трудового договора и т.д.

Заключать трудовой договор допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ст. 63 ТК РФ). Вместе с тем, при определенных условиях допускается заключение трудового договора и с работниками в возрасте 14-15 лет.

С несовершеннолетним, достигшим возраста 15 лет, трудовой договор может быть заключен для выполнения легкого труда, если он:

- получил общее образование;
- продолжает освоение основной общеобразовательной программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения;
- оставил в соответствии с федеральным законом общеобразовательное учреждение, подтверждением чему будет справка, выдаваемая лицам, не завершившим основное общее образование (п. 53 Типового положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 г. N 196). Ее форма утверждена Приказом Минобрнауки России от 30 января 2009 г. N 16.

С несовершеннолетним, достигшим возраста 14 лет, при согласии одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства может быть заключен трудовой договор для выполнения работы в свободное от учебы время. При этом необходимо, чтобы:

- работник, достигший возраста 14 лет, являлся учащимся; – работа, на которую трудоустраивается подросток, относилась к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;
- выполнение работы должно производиться только в свободное от учебы время и не нарушать процесс учебы.

Поскольку ТК РФ не определяет форму выражения родителями своего согласия на работу их ребенка, то согласие родителя (опекуна) может быть изложено в письменном виде или непосредственно в трудовом договоре после подписей представителя работодателя и работника.

При приеме на работу лица, не достигшего возраста 18 лет, необходимо создать условия труда, отвечающие требованиям санитарного законодательства. Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.6.2553-09 “Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста” (утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 N 58) установлены требования к условиям труда, организации рабочего места, а также к условиям прохождения производственной практики лицами, не достигшими 18 лет. Такие требования являются обязательными для всех юридических лиц, использующих труд подростков или организующих их обучение.

Заключая трудовой договор с несовершеннолетним работником, независимо от вида договора, запрещается устанавливать испытательный срок (ст. 70 ТК РФ).

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

В трудовом договоре должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

После заключения трудового договора оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ), составляется личная карточка.

Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Работнику, принятому на работу впервые, работодатель обязан завести трудовую книжку в недельный срок со дня приема.

Для того чтобы принять работника на работу, необходимо заключить трудовой договор, издать приказ, внести запись в трудовую книжку, оформить личную карточку. Во всех этих документах необходимо указывать наименование должности, на которую принимается работник. Наличие должности в штатном расписании и ее вакантный

характер – обязательное условие приема работника на работу. Статьей 57 ТК РФ установлено, что существенным условием трудового договора является наименование должности работника в соответствии со штатным расписанием организации. Этот порядок распространяется как на временных работников, работающих по срочному трудовому договору, так и на постоянных работников. В этой связи при приеме несовершеннолетнего гражданина на временную работу необходимо внести соответствующие изменения в штатное расписание.

При заключении трудового договора с лицами от 16 до 18 лет необходимы следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, оформления на условиях совместительства, утраты, повреждения трудовой книжки);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (за исключением случаев поступления на работу впервые, а также утраты свидетельства);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- документы воинского учета для лиц, подлежащих призыву на военную службу (приписное свидетельство);
- медицинскую справку о состоянии здоровья.

При заключении трудового договора с лицами от 15 до 16 лет необходимы следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, оформления на условиях совместительства, утраты, повреждения трудовой книжки);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (за исключением случаев поступления на работу впервые, а также утраты свидетельства);
- медицинская справка о состоянии здоровья;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки), или документ, подтверждающий освоение основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, или документ, подтверждающий оставление общеобразовательного учреждения до получения общего образования.

Возможность оставления образовательного учреждения предусмотрена в п. 6 ст. 19 Закона РФ “Об образовании” от 10.07.1992 N 3266-1.

При заключении трудового договора с лицами, достигшими 14-летнего возраста, необходимы следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты, повреждения трудовой книжки);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (за исключением случаев поступления на работу впервые, а также утраты свидетельства);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- медицинская справка о состоянии здоровья;
- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора;
- документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ);
- документ из образовательного учреждения с указанием режима обучения.

Отсутствие документов, которые подтверждают обоснованность приема на работу лица, не достигшего соответствующего возраста, является нарушением трудового законодательства и может повлечь привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, а также к административной ответственности в отношении работодателя (ст. 419 ТК РФ, ст. 5.27 КоАП РФ).

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

Цель медицинского осмотра – определить, соответствует ли состояние здоровья несовершеннолетнего кандидата работе, на которую он претендует. 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 работодателя.

Прием на работу несовершеннолетних без прохождения предварительного медосмотра является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности (ст. 5.27 КоАП РФ).

Рабочее время несовершеннолетних работников

Для обычных сотрудников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Для несовершеннолетних продолжительность рабочего времени сокращена.

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

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте 14 лет – 4 часа, в возрасте 15 лет – 5 часов, в возрасте 16, 17 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, 15 лет – 2,5 часа, в возрасте 16, 17 лет – 4 часа.

Запреты и ограничения для деятельности несовершеннолетних работников

Для работников в возрасте до 18 лет не допускается:

- сверхурочная работа;
- направление в служебную командировку;
- ночные смены;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ.)

Подростки не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

Несовершеннолетнего работника нельзя принимать по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

С сотрудником, не достигшим 18 лет, нельзя заключить договор о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

Лиц в возрасте до 18 лет запрещается привлекать:

- к работам с вредными или опасными условиями, на подземные работы. Перечень недопустимых для подростков работ утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163. Дополнительное ограничение по возрасту установлено ст. 2 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. N 136-ФЗ. На работах с токсическими химикатами, относящимися к химическому оружию, нельзя использовать труд работников до 20 лет;
- к работам, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работы в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами) (ст. 265 ТК РФ). Кроме того, запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей,

превышающих установленные для них предельные нормы (ч. 2 ст. 265 ТК РФ).

Оплата труда несовершеннолетних производится в соответствии со ст. 271 ТК РФ и зависит от системы оплаты труда, принятой в организации. Работникам в возрасте до 18 лет, которые учатся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работают в свободное от учебы время, оплата труда также производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Нормы выработки для несовершеннолетних работников устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной сокращенной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 270 ТК РФ).

Работодатель может за счет собственных средств осуществлять доплаты несовершеннолетним сотрудникам.

Зарплата облагается налогами в обычном порядке. С нее удерживается 13 процентов НДФЛ. С выплат перечисляются взносы в Пенсионный фонд, страховые платежи от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Как известно, право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ). Однако для несовершеннолетних работников данное правило не действует. Им на основании заявления *оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы*. Обратите внимание на то, что формулировка данной нормы статьи 122 ТК РФ звучит не «может быть предоставлен», а более категорично – «должен быть предоставлен».

*Несовершеннолетним ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время, продолжительность отпуска составляет 31 календарный день.*

На работников в установленных случаях может возлагаться полная материальная ответственность, которая состоит в обязанности возместить работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Согласно ст. 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за:

- умышленное причинение ущерба;

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

При этом ТК РФ запрещает заключение с несовершеннолетним договоров о полной материальной ответственности работников (ст. 244 ТК РФ).

При соблюдении общего порядка увольнения расторжение трудового договора с несовершеннолетним работником по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя (исключения составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 269 ТК РФ).

Если несовершеннолетний работник является членом профсоюза, то для его увольнения по п.п. 2,3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ необходимо мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, полученное согласно ст. 373 ТК РФ.

В случае, когда срок трудового договора истекает, подростка необходимо уведомить об увольнении за 3 календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

В случае, когда с несовершеннолетним трудовой договор заключен на срок до 2 месяцев, подросток вправе уволиться до окончания срока трудового договора, написав заявление об увольнении по собственному желанию не менее чем за 3 дня до увольнения (ст.292 ТК РФ). По истечении указанных 3-х дней несовершеннолетний вправе прекратить работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым подросток должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель выдает несовершеннолетнему работнику трудовую книжку и производит с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).