

- получения общего образования (окончания учебного заведения);
- в свободное от учебы время при получении общего образования;
- во время каникул в период обучения в общеобразовательных учебных заведениях или средних профессиональных учебных заведениях.

2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.

В соответствии со ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163);
- на подземных работах;
- 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).

Запрещается:

- переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную установлены постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7);

- привлечение несовершеннолетних лиц к работе:

- работа по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ);
- на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265 ТК РФ);
- работа, связанная: с выездом в служебную командировку, привлечением в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе (ст. 268 ТК РФ; ст. 348.8 КТ РФ);
- деятельность в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ);
- работы вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
- деятельность, связанная с управлением и движением транспортных средств (Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000г. № 163).

Согласно ст. 244 ТК РФ с работниками, не достигшими 18 лет, не могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности.

При наличии рабочих мест, соответствующих вышеприведенным требованиям ТК РФ, работодатель рассматривает вопрос о трудоустройстве несовершеннолетнего гражданина.

При этом следует учесть, что если трудоустройство несовершеннолетних граждан невозможно, если работодатель не может создать на рабочем месте безопасные условия для подростка или установить ему сокращенный режим работы, работодатель вправе отказать в приеме. Отказать следует и в случае отсутствия одного или нескольких обязательных для приёма на работу документов. Такой подход не считается дискриминационным.

3. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

Подростку для решения вопроса о трудоустройстве необходимо предъявить работодателю:

- паспорт;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- справку по форме 086/у об отсутствии медицинских противопоказаний;
- справку из учебной организации о режиме обучения;
- СНИЛС;
- ИНН.

Помимо указанного, в связи с ограничениями на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, в соответствии со статьей 351.1 ТК РФ для трудоустройства в такие учреждения потребуется:

- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданная в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным

федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

4. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора

Лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, в соответствии со статьями 69 и 213 ТК РФ подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.

Работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников определен приказом министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 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».

Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (далее - предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой организационно-правовой формы, имеющие право на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (далее – медицинские организации).

Медицинская организация, проводящая медицинский осмотр, может получить в рамках электронного обмена медицинскими документами результаты ранее проведенной диспансеризации и других медицинских осмотров лица, поступающего на работу, до его явки на медицинский осмотр.

Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (далее - медицинская карта), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии).

Отказ несовершеннолетнего гражданина пройти предварительный медицинский осмотр при приеме на работу служит правомерным основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

4. Заключение срочного трудового договора с несовершеннолетним работником.

В соответствии с договором органов службы занятости и работодателем при трудоустройстве подростков заключается срочный трудовой договор в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

Для составления трудового договора с несовершеннолетним работником можно использовать форму трудового договора, принятую в организации. Однако, требуется учесть некоторые особенности трудового договора. Различаются даже условия приема на работу юношей и девушек в зависимости от уже исполнившегося им количества лет.

Для работающих несовершеннолетних граждан статьями 92, 94 ТК РФ предусматривается сокращенное время работы.

С учетом возраста продолжительность рабочей недели для несовершеннолетних работников может быть разной.

Для работников в возрасте до 16 лет - не больше 24 часов и не больше 35 часов для работников от 16 до 18 лет.

При этом продолжительность рабочего времени несовершеннолетних граждан, работающих в свободное от учебы время в течение учебного года, не может превышать половины указанной нормы, таким образом еженедельно работа должна занимать до 12-ти и до 17,5 часов соответственно. При этом работодатель не вправе устанавливать продолжительность рабочего дня (смены) для несовершеннолетних более: 4 часов - для работников от 14 до 15 лет; 5 часов - для работников от 15 до 16 лет; 7 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Ограничения по продолжительности труда в течение дня (смены) для несовершеннолетних сотрудников от 15 до 16 лет составляют не более 5 часов и не больше 7 часов для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет.

Для лиц, одновременно работающих и проходящих обучение, ежедневный труд не должен превышать 2,5 часов для занятых в возрасте от 14 до 16 лет и 4 часов в возрасте от 16 до 18 лет.

К обязательным условиям относятся:

1. наименование контракта и описание предмета договора;
2. размеры вознаграждения за труд, устанавливаемый трудовым договором, сроки и порядок его перечисления;
3. режим рабочего времени и перерывы в работе;
4. порядок предоставления и длительность оплачиваемых отпусков;
5. специфические условия труда юноши (девушки);
6. оговоренные трудовым законодательством расширенные права несовершеннолетнего и его обязанности;
7. права и ответственность работодателя;
8. мотивы, причины, и обстоятельства, по которым трудовой договор может быть расторгнут с несовершеннолетним работником;
9. срок действия трудового контракта и его классификация по временным признакам – срочный или бессрочный;
10. паспортные данные работника и реквизиты предприятия или индивидуального предпринимателя

Оплата труда несовершеннолетних работников производится исходя из отработанного ими времени (выполненной работы).

Работодатель вправе, но не обязан, производить доплату до размера оплаты труда, который был бы начислен совершеннолетнему работнику при полной (нормальной) продолжительности рабочего времени.

Трудовой договор заключается в письменной форме. Его составляют в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. На экземпляре, который остается у работодателя, работник должен оставить отметку и подпись, что он получил свой экземпляр трудового договора.

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны в силу статьи 68 ТК РФ ознакомиться под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью.

5. Приказ о приеме на работу

В соответствии со статьей 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу издается по унифицированной форме № Т-1 (утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05 января 2004 г. № 1).

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.

При приеме на работу (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.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, по общему правилу в соответствии со статьей 291 ТК РФ предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

На лиц, впервые поступающих на работу, трудовые книжки не оформляются. В отношении них только формируются сведения о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ (ст. 2 Федерального закона от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ).

Работодатель, в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, обязан формировать сведения о трудовой деятельности работника (в частности, о приеме на работу, месте работы, трудовой функции, переводе на другую постоянную работу) и представлять их для хранения в информационных ресурсах ПФР (ст. 66.1 ТК РФ).

6. Расторжение трудового договора

Прекращение трудового договора, заключенного на срок до 2 месяцев, производится на общих основаниях. Статья 292 ТК РФ предусматривает некоторые особенности, касающиеся срока предупреждения о расторжении трудового договора.

При расторжении трудового договора по своей инициативе, работник обязан в письменной форме предупредить работодателя за 3 календарных дня.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя временные работники о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации,

сокращением численности или штата работников должны быть под расписку письменно предупреждены работодателем не менее чем за 3 календарных дня.

Прекращение трудового договора в связи с истечением его срока, в соответствии с пунктом 2 статьи 77 ТК РФ, осуществляется по общим правилам статьи 79 ТК РФ, то есть с предупреждением работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

При расторжении трудового договора с несовершеннолетними работодатель должен соблюдать порядок, предусмотренный статьей 84.1 ТК РФ:

- 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, в соответствии со статьей 84.1 ТК РФ произвести окончательный расчет с работником и выдать ему трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности.

7. Охрана труда

Охрана труда несовершеннолетних – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья подростков в процессе трудовой деятельности.

Статьей 212 ТК РФ установлены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В соответствии с указанной статьей работодатель обязан обеспечить, в частности:

приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, которые прошли в установленном законодательством порядке обязательную сертификацию или декларирование соответствия.

Указанные средства выдаются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, которые выполняются в особых температурных условиях или связаны с загрязнением.

Основным документом, определяющим, какие средства защиты относятся к коллективным, а какие - к индивидуальным, является «ГОСТ 12.4.011-89 (СТ СЭВ 1086-88). Система стандартов безопасности труда. Средства защиты работающих. Общие требования и классификация» (утв. Постановлением Госстандарта СССР от 27 октября 1989 г. № 3222).

Помимо указанного, в соответствии со ст. 212 ТК РФ на работодателя возлагаются обязанности по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

В соответствии со статьей 209 ТК РФ рабочим признается место, в котором работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Специальную оценку условий труда должны проводить все организации, а также индивидуальные предприниматели, у которых трудятся работники. Не обязаны проводить специальную оценку условий труда только работодатели – физические лица, не имеющие статуса индивидуального предпринимателя.

Понятие специальной оценки условий труда, ее необходимость и правила, по которым работодатели должны проводить спецоценку определены Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
