

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Подростки (несовершеннолетние граждане от 14 до 18 лет) - это особая социальная группа граждан, не достигших 18-ти лет, трудовая деятельность которых строго регламентируется нормами законодательства для предупреждения отрицательного влияния производственных факторов на состояние здоровья, развитие, психическое и моральное состояние. Для несовершеннолетних, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки (в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами). Особенности регулирования труда несовершеннолетних до 18-ти лет регламентируются главой 42 Трудового кодекса Российской Федерации.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

С несовершеннолетним работником может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор (например, на время каникул). В трудовом договоре должны содержаться сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ с учетом особенностей, установленных главой 42 ТК РФ. В том случае, когда несовершеннолетний устраивается на работу впервые, оформление трудовой книжки и пенсионного свидетельства ложится на плечи работодателя. Целесообразнее заключать срочный трудовой договор, поскольку расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицом, не достигшим возраста 18 лет, допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ). После заключения трудового договора работодатель должен оформить приказ о приеме на работу, ознакомить с ним несовершеннолетнего под роспись, провести инструктажи по охране труда, ознакомить подростка с правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами организации (а при необходимости оформить трудовую книжку и пенсионное свидетельство).

Ст.70 ТК РФ указывает на то, что организация не имеет права устанавливать для несовершеннолетних испытательный срок. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ).

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати 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 четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

- Следует отметить, что для заключения трудового договора требуется согласие только одного из родителей. Основанием для дачи согласия органа опеки и попечительства на заключение трудового договора может быть как обращение самих родителей, так и работодателя.

### МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР

Лица, не достигшие возраста 18 лет, при заключении трудового договора *подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию)* (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ). В дальнейшем до достижения совершеннолетия такие работники подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (обследованию). Осмотры (обследования) проводятся за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ), причем в соответствии со статьей 185 ТК РФ на время ежегодных осмотров за ним сохраняется его средний заработок.

Цель медицинского осмотра – определить, соответствует ли состояние здоровья несовершеннолетнего кандидата работе, на которую он претендует. Таким образом, дополнительно к перечисленным выше документам, необходимым для заключения трудового договора, несовершеннолетним предоставляется справка о прохождении медицинского осмотра.

### УСЛОВИЯ ТРУДА

Учитывая особенности данной категории работников, действующее трудовое законодательство устанавливает повышенные требования к условиям труда несовершеннолетних.

Запрещается привлечение несовершеннолетних к:

– работам с вредными и (или) опасными условиями

труда, подземным работам;

– работам, 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);

– направление несовершеннолетних работников в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Кроме того, запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ч. 2 ст. 265 ТК РФ), Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 07.04.1999 г. №7

Несовершеннолетних работников нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), и по совместительству (ст. 282 ТК РФ). Также несовершеннолетние не могут устроиться на работу в религиозную организацию (ст. 342 ТК РФ).

### ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Статья 91 ТК РФ устанавливает нормальную продолжительность рабочей недели - 40 часов. Но для сотрудников, моложе 18 лет, установлена сокращенная рабочая неделя (ст. 92 ТК РФ). Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

1) для работников до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

2) для работников от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных ст. 92.1 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Кроме того, статья 94 ТК РФ устанавливает для несовершеннолетних еще и максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены):

1) для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - не более 5 часов;

2) для работников в возрасте от шестнадцати до

восемнадцать лет - не более 7 часов;

3) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 2,5 часа;

4) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 4 часов.

Кроме того, подростки могут трудиться на условиях неполной рабочей недели (неполное рабочее время), устанавливаемой по соглашению между работником и работодателем (ст. 93 ТК РФ).

### **ЕЖЕГОДНЫЙ ОСНОВНОЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Оплачиваемый отпуск может предоставляться работникам в возрасте до 18 лет и до истечения 6 месяцев непрерывной работы по их заявлению (ст. 122 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ). Не допускается их отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ). Кроме того, работникам в возрасте до 18 лет не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

### **РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя (исключение составляют случаи ликвидации организации или

прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 269 ТК РФ). Отсутствие согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних может стать основанием как для восстановления несовершеннолетнего на работе с оплатой ему времени вынужденного прогула, так и для привлечения виновных должностных лиц административной и материальной ответственности. 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).

### **ОПЛАТА ТРУДА**

При повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (пропорционально отработанному времени). Если несовершеннолетний работник выполняет *сдельную работу*, то его труд оплачивается по установленным сдельным расценкам (ч. 2 ст. 271 ТК РФ). Оплата труда несовершеннолетних работников учащихся и работающих в свободное от учебы время производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель также за счет собственных средств может установить доплаты к заработной плате несовершеннолетних (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Соблюдение правил оформления трудовых отношений с работниками, не достигшими совершеннолетия является обязательным для всех работодателей, а неисполнение соответствующих требований, установленных трудовым законодательством, может повлечь привлечение к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ.

**Управление по труду**

**Правительства ЕАО**

**ОГБУ «Центр условий и охраны труда»**

## **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ**



**ОГБУ «Центр условий и охраны труда»**

**679016, ЕАО, г. Биробиджан, ул. Комсомольская, 8Б**

**тел/факс 8 (42622) 26116**

**E-mail: OGAUCUOT@mail.ru**

**Биробиджан, 2014 г.**