



ЕСЛИ ВАМ ЕЩЕ НЕТ 18 ЛЕТ

Методическая помощь несовершеннолетнему при
устройстве на работу по трудовому договору



Сборник подготовлен отделом труда администрации
города Нижневартовска
Телефон/факс – (3466) 41-72-31
Электронная почта: otrud@n-vartovsk.ru

1. Возрастные ограничения

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста **16 лет** (ст. 63 ТК РФ).

Также трудовой договор могут заключать лица достигшие возраста:

✓ **15 лет** (ч.2. ст. 63 ТК РФ) для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, если несовершеннолетний:

а) получает общее образование;

б) продолжает освоение основных общеобразовательных программ общего образования по иной, чем очная форма обучения;

в) оставил обучение в общеобразовательном учреждении.

Подтверждением того, что подросток оставил образовательное учреждение, является справка, которую образовательные учреждения выдают лицам, не завершившим основное общее, среднее (полное) общее образование.

!!! Постановление Правительства РФ от 19.03.2001 №196 «Об утверждении типового положения об общеобразовательном учреждении».

✓ **14 лет** (ч. 3 ст. 63 ТК РФ) для выполнения в свободное от учебы время легкого труда не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Для заключения трудового договора требуется согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.

✓ **До 14 лет** (ч. 4 ст. 63 ТК РФ) для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Заключение трудового договора допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном).

2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Обязательный перечень документов (ст. 65 ТК РФ):

- ✓ Паспорт.
- ✓ Трудовая книжка (при наличии).
- ✓ Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (при наличии).
- ✓ Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (при наличии).
- ✓ Справка с места учебы (с указанием Ф.И.О. (полностью) учащегося, даты рождения, класса (группы) наименование образовательного учреждения, даты выдачи справки). В случае трудоустройства в каникулярный период, в справке должен быть указан срок каникул. Справка подписывается руководителем образовательного учреждения и заверяется печатью заведения.
- ✓ Медицинская справка о состоянии здоровья с заключением «Годеен к труду без ограничений» от участкового врача.

Также в наличии должны быть документы:

- ✓ ИНН (идентификационный номер налогоплательщика) несовершеннолетнего.
- ✓ Медицинский страховой полис.

!!! Лицам в возрасте до 16 лет необходимо согласие органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с несовершеннолетним.

Перечень документов для получения согласия органов опеки и попечительства на заключение трудового договора с лицами в возрасте до 16 лет:

- ✓ Заявление от несовершеннолетнего в возрасте до 16 лет.
- ✓ Заявление-согласие одного из родителей (законного представителя несовершеннолетнего) на трудоустройство несовершеннолетнего.
- ✓ Справка с места жительства (оригинал).

✓ Справка с места учебы (с указанием Ф.И.О.(полностью) учащегося, даты рождения, класса (группы) наименование образовательного учреждения, даты выдачи справки). В случае трудоустройства в каникулярный период, в справке должен быть указан срок каникул. Справка подписывается руководителем образовательного учреждения и заверяется печатью заведения (оригинал).

✓ Паспорт несовершеннолетнего (копия страницы с фотографией и страницы с пропиской).

✓ Паспорт одного из родителей (законного представителя несовершеннолетнего) который давал письменное заявление-согласие на трудоустройство несовершеннолетнего (копия страницы с фотографией и страницы с пропиской).

!!! В случае, когда несовершеннолетний устраивается на работу впервые, оформление трудовой книжки и страхового свидетельства государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

3. Медицинский осмотр

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) (ст. 69 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).

4. Испытательный срок

!!! При приеме на работу лицам, не достигшим возраста 18 лет, испытательный срок не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

5. Рабочее время

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст. 91 ТК РФ).

Для работников в возрасте до 18 лет установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы (смены) (ст. ст. 92, 94 ТК РФ):

	Продолжительность рабочего времени	Продолжительность рабочего времени (часов в неделю) учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время	Продолжительность ежедневной работы (смены)	Продолжительность ежедневной работы (смены) учащихся, совмещающих в течение учебного года учебу с работой
Лица в возрасте от 14 до 16 лет	не более 24 часов в неделю	не более 12 часов в неделю	не более 5 часов в день	не более 2,5 часов в день
Лица в возрасте от 16 до 18 лет	не более 35 часов в неделю	не более 17,5 часов в неделю	не более 7 часов в день	не более 4 часа в день

6. Время отдыха

Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно.

!!! По заявлению работника в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для несовершеннолетних работников время, продолжительность отпуска составляет **31 календарный день** (ст. 267 ТК РФ).

Кроме ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, работающим в местностях приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **16 календарных дней** (ст. 321 ТК РФ).

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется путем суммирования ежегодного основного и дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Денежная компенсация рассчитывается путем суммирования ежегодного оплачиваемого отпуска (31 к.дн.) и дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска (16 к.дн.) деленного на 12 месяцев и умноженного на количество отработанных месяцев.

Пример:

$$\frac{31(\text{ежегодный отпуск}) + 16(\text{дополнительный отпуск})}{12 \text{ месяцев}} \times 4 (\text{отработанные месяцы})$$

В отношении работников в возрасте до восемнадцати лет не допускается:

- ✓ перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год (ст. 124 ТК РФ);
- ✓ отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ);
- ✓ замена отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7. Оплата труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может (но не обязан) за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

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 (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может (но не обязан) устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

8. Особенности охраны труда несовершеннолетних

В целях охраны здоровья и нравственного развития несовершеннолетних работников трудовым законодательством введены ограничения по применению их труда.

Запрещается применять труд лиц в возрасте до 18 лет:

- ✓ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ на подземных работах;
- ✓ на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию:
 - в игорном бизнесе;
 - работе в ночных кабаре и клубах;
 - производству, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами, (ст. 265 ТК РФ).

!!! Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 №163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

!!! Предельные нормы утверждены Постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 №7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

**Предельно допустимые нормы нагрузок для лиц моложе 18 лет
при подъеме и перемещении тяжестей вручную**

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза в кг.							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: - постоянно (более 2-х раз в час) - при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течении смены: - подъем с рабочей поверхности - подъем с пола	400	500	1000	1500	180	200	400	500
	200	250	500	700	90	100	200	250

Примечания:

1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

✓ **для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг,**

✓ **для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг, 16 лет - 7 кг, 17 лет - 8 кг.**

Запрещено работников, не достигших возраста 18 лет привлекать:

- ✓ к сверхурочным работам;
- ✓ к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ направлять их в служебные командировки, даже если работник дал на это согласие (ст. 268 ТК РФ).

Исключение составляют творческие работники средств массовой информации, организации кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональные спортсмены.

- ✓ к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
- ✓ к работам, характер которых требует заключения с работником договора о полной материальной ответственности (ст. 242 ТК РФ);
- ✓ по совместительству (ст. 282 ТК РФ);
- ✓ в религиозных организациях (ст. 342 ТК РФ).

9. Материальная ответственность

Материальная ответственность – это возмещение работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества.

!!! С работниками в возрасте до 18 лет запрещается заключение договоров о полной материальной ответственности работников (ст. 244 ТК РФ).

При этом, в установленных случаях, на работников в возрасте до 18 лет может возлагаться полная материальная ответственность, которая состоит в обязанности возместить работодателю прямой действительный ущерб в полном размере:

- ✓ в случаях умышленного причинения ущерба;
- ✓ в случаях ущерба, причиненного в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ✓ в случаях ущерба, причиненного в результате совершения преступления или административного проступка (ст. 242 ТК РФ).

10. Расторжение трудового договора

!!! Расторжение трудового договора с работниками до 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Исключение составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Отсутствие согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних может стать основанием:

- ✓ для восстановления несовершеннолетнего на работе с оплатой ему времени вынужденного прогула;
- ✓ для привлечения виновных должностных лиц к административной и материальной ответственности.

В случае прекращения трудового договора в связи с истечением срока его действия, работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

Работник, заключивший срочный трудовой договор на срок до двух месяцев, вправе уволиться до окончания срока трудового договора. Для этого необходимо в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора (ст. 292 ТК РФ).

✓ Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

✓ Работник с приказом (распоряжением) должен быть ознакомлен под роспись.

✓ Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан:

- ✓ выдать работнику трудовую книжку;
- ✓ произвести с ним расчет;
- ✓ по письменному заявлению работника выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

Контактные телефоны:

Управление по опеке и попечительству администрации города Нижневартовска:

ул. Интернациональная, д. 35-а;
кабинет 203;
телефон 26-04-46.

Нижневартовский отдел Государственной инспекции труда в ХМАО-Югре:

ул. Чапаева, д. 83;
телефон 45-90-00.

Бюджетное учреждение «Нижневартовский Центр занятости населения» Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:

ул. Нефтяников, д. 70-в;
телефон 43-77-28; 43-77-40.



ОТДЕЛ ТРУДА
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
НИЖНЕВАРТОВСКА

ул. 60 лет Октября, 1а
кабинет 402 - 407

телефон 41-55-30, 41-36-24



Изготовитель: ООО «Печатное агентство «Экселент-Н»
г. Нижневартовск, ул. Менделеева, 18, офис 3;
тел/факс: (3466) 67-08-24, 67-15-79