

## **Особенности трудоустройства несовершеннолетних граждан, в том числе в условиях лагерей труда и отдыха**

Привлечение подростков на временную работу осуществляется как в период каникул, так и в свободное от учебы время в течение всего учебного года.

Временная занятость подростков может быть организована в учреждениях, на предприятиях и в организациях всех форм собственности, в том числе на основании договоров, заключенных между работодателем и центром занятости населения (на условиях софинансирования затрат по оплате труда несовершеннолетнего гражданина).

Трудовые отношения между несовершеннолетним гражданином и работодателем регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Санитарно эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы лагерей труда и отдыха для подростков (СанПиН 2.4.2.2842-11), утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации 18 марта 2011 года № 22, регламентируют порядок организации лагерей труда и отдыха (далее – ЛТО), в том числе требования к ЛТО, к документации, к размещению и обустройству лагеря, оборудованию помещений, организации медицинского контроля за состоянием здоровья подростков и т.д.

### **Особенности приема на работу несовершеннолетних работников**

#### ***1. Возраст, с которого разрешается заключение трудового договора с несовершеннолетними работниками***

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в трудовом договоре, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ч. 1 ст.63 ТК РФ).

Работодатель вправе принять на работу лиц моложе 16 лет в случае, если они:

- достигли возраста 15 лет и получили (получают) общее образование, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью (ч. 2 ст. 63 ТК РФ);

- достигли возраста 14 лет и получают общее образование, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). Работодатель вправе заключить трудовой договор с указанной категорией лиц при условии, что работа выполняется в свободное от получения образования время без ущерба для освоения образовательной программы. Обязательными условиями для заключения такого договора являются согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства.

- не достигшими возраста 14 лет исключительно в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию допускается заключение трудового договора с *согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства*. 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 (ч.4 ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе заключить трудовой договор с указанными лицами при условии, что работа выполняется без ущерба их здоровью и нравственному развитию.

## ***2. Документы, предъявляемые несовершеннолетними работниками при заключении трудового договора***

*При заключении трудового договора с лицами, достигшими 14 лет, 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 (кроме случаев поступления на работу впервые, а также утраты свидетельства);
- 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).
- справка о наличии (отсутствии) судимости в установленных случаях\*.

*В случае заключения трудового договора с лицами в возрасте от 15 до 16 лет представляются (ст. 65 ТК РФ):*

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты, повреждения трудовой книжки);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (кроме случаев поступления на работу впервые, а также утраты свидетельства);
- медицинская справка о состоянии здоровья;
- справка о наличии (отсутствии) судимости в установленных случаях\*.

*При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 16 до 18 лет необходимы следующие документы (ст. 65 ТК РФ):*

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты, повреждения трудовой книжки);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (кроме случаев поступления на работу впервые, а также утраты свидетельства);
- документ об образовании и (или) 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);
- медицинская справка о состоянии здоровья;
- справка о наличии (отсутствии) судимости в установленных случаях\*.

*\* в соответствии со статьей 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности, связанной с несовершеннолетними, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость по определенным данной статьей основаниям. В соответствии со статьей 65 ТК РФ для трудоустройства на работу с оказанием услуг несовершеннолетним работник при поступлении на работу обязан предъявить справку о наличии (или отсутствии) судимости (порядок получения и форма справки утверждена приказом МВД России № 1121 от 17.11.2011г.).*

При заключении трудового договора *впервые* трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

### ***3. Медицинский осмотр при приеме на работу несовершеннолетних работников***

Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет является прохождение ими предварительного медицинского осмотра (ст. ст. 69, 266 ТК РФ). С 01.01.2012 порядок прохождения таких осмотров предусмотрен Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных

факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ).

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

#### ***4. Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками***

Трудовые отношения с несовершеннолетними оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством Российской Федерации.

В трудовом договоре должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57, 136 ТК РФ.

После заключения трудового договора оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ). Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

**Важно!** Несовершеннолетним гражданам в возрасте до 18 лет не устанавливается испытание при приеме на работу (ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

Не позднее недельного срока после оформления приказа (распоряжения) о приеме на работу вносится соответствующая запись в трудовую книжку работника (п. 10 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»).

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

С записью о приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

### **Рабочее время несовершеннолетних работников**

#### ***1. Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних работников***

В соответствии со ст. 92 ТК РФ несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время. Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной вследствие вредных и (или) опасных условий труда, иных особенностей трудовой деятельности, а

также в связи с необходимостью специальной охраны труда отдельных категорий работников.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

- 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.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет (абз. 2 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – не более 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 7 часов.

Для несовершеннолетних работников, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в течение учебного года в свободное от получения образования время, продолжительность рабочего времени составляет (ч. 2 ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет – не более 12 часов в неделю;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часа в неделю.

Для несовершеннолетних работников, которые обучаются по образовательным программам основного общего, среднего общего и профессионального образования, и совмещают в течение учебного года работу с получением образования, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет (абз. 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- в возрасте от 14 до 16 лет – не более 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 4 часов.

Через каждые 45 минут работы подросткам устраивают 10 – 15 минутные перерывы для отдыха.

Принятые СанПиН уменьшают нормы работы детей в жаркую погоду: подростки от 14 до 16 лет должны работать не более 2,5 часов при температуре воздуха от 25 °С до 28 °С и не более 3,5 часов - подростки от 16 до 18 лет. При этом увеличивается длительность перерыва на отдых.

При расстоянии от лагеря до места работы более 2 км, организуется подвоз детей к месту их работы. Инструменты для работы должны соответствовать возрасту подростков. К месту проведения работ организуется подвоз питьевой воды.

## ***2. Запрет или ограничения на применение труда несовершеннолетних работников***

ТК РФ предусмотрен перечень работ, на которых запрещается использовать труд лиц, не достигших 18 лет (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ 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 18 лет»).

К ним относятся:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы;
- работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работы в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания);
- переноска и передвижение тяжестей.

☞ **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»:

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза (кг)							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение груза вручную 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 раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
- при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8

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.

Согласно ст. 268 ТК РФ несовершеннолетних работников запрещено:

- направлять в служебные командировки;
- привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных 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, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Кроме того, лица до достижения ими возраста 18 лет не могут привлекаться к работам:

- по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ);
- вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
- в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

### ***3. Отпуск несовершеннолетних работников***

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. Так, в отношении этих работников ТК РФ установлены запреты на:

- непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);
- отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
- замену ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией (ч.3 ст. 126 ТК РФ).

### **Оплата труда несовершеннолетних работников**

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены ст. 271 ТК РФ и зависят от системы оплаты труда, принятой в организации.

При повременной оплате труда размер зарплаты таких работников зависит от продолжительности их работы (с учетом сокращенной продолжительности работы). При этом работодатель за счет собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам, допущенным к сдельным работам, зарплата выплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель вправе 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).

Работникам в возрасте до 18 лет, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в свободное от учебы время, оплата труда также производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель за счет собственных средств может устанавливать таким работникам доплаты к заработной плате (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, коллективным договором и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ).

Несовершеннолетние граждане, трудоустроенные по направлению центра занятости населения в свободное от учебы время, к заработной плате, которая выплачивается работодателем, получают от центра занятости материальную поддержку в размере 1275 рублей на период участия в мероприятии (при отработке полных рабочих дней месячного периода).

### **Материальная ответственность несовершеннолетних работников**

Согласно ст. 241 ТК РФ за причиненный работодателю ущерб несовершеннолетний работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка. Следовательно, работник обязан возместить сумму, которая не превышает его среднюю заработную плату за месяц, независимо от размера причиненного ущерба.

Несовершеннолетние работники не могут быть привлечены к полной материальной ответственности за причиненный ими ущерб. Исключение составляют случаи, предусмотренные ч. 3 ст. 242 ТК РФ, когда вред причинен:

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

### **Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками**

На работников в возрасте до 18 лет распространяются общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные ТК РФ.

Кроме того, ст. 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет. В частности, если работодатель по своей инициативе решит расторгнуть трудовой договор с таким работником, то помимо соблюдения общего порядка увольнения ему необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Данное правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.

При расторжении трудового договора с несовершеннолетними работниками работодатель должен соблюдать общий порядок, предусмотренный ст. 84.1 ТК РФ, а именно:

- издать приказ о расторжении трудового договора и ознакомить с ним работника под роспись;
- внести в трудовую книжку работника запись об основании и о причине расторжения трудового договора и заверить ее подписью работника;
- произвести с работником в день увольнения окончательный расчет, а также выдать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск (ст. 140 ТК РФ). Если трудовой договор был заключен на срок до двух месяцев, то эта компенсация выплачивается из расчета два рабочих дня за один месяц работы (ст. 291 ТК РФ);

- выдать работнику в день увольнения трудовую книжку и другие документы, связанные с работой (ст. 80 ТК РФ). В получении трудовой книжки работник должен расписаться в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них;

- сделать запись в личной карточке работника (форма № Т-2) в соответствии с записью, внесенной в трудовую книжку;

- выдать работнику по его письменному заявлению заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.