

Казенное учреждение  
Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры



**“БЕЛОЯРСКИЙ  
ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ”**

**ОСОБЕННОСТИ  
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА  
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**

*Памятка для подростков  
и работодателей  
по временному трудоустройству  
несовершеннолетних граждан*



При организации временного трудоустройства подростков следует руководствоваться действующими законодательными и нормативными актами о труде, занятости и образовании в части норм, предусмотренных для лиц этой возрастной категории.

Содействие органов службы занятости населения временному трудоустройству несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет направлено на обеспечение права подростков на труд и его вознаграждение, удовлетворение потребностей несовершеннолетних граждан в работе и заработке, приобретение опыта и навыков работы.

Трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет осуществляется в рамках договоров с работодателем о совместной деятельности по организации и проведению временного трудоустройства несовершеннолетних граждан.

➔ Приоритетным правом направления на временное трудоустройство пользуются несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет: из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; из семей безработных граждан; неполных, многодетных семей; семей беженцев и вынужденных переселенцев; малоимущих семей; подростки, состоящие на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних; освобожденные из воспитательно-трудовых колоний или закончившие специальные учебно-воспитательные учреждения.

➔ Государственная услуга по временному трудоустройству несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время предоставляется центром занятости населения по месту обращения несовершеннолетнего гражданина. В случае если несовершеннолетний гражданин в возрасте от 16 до 18 лет признан в установленном порядке безработным, с целью содействия во временном трудоустройстве, ему предоставляются государственные услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ, по организации временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

## 1. Условия трудоустройства в соответствии с возрастными категориями несовершеннолетних граждан

В соответствии со статьей 63 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) заключение трудового договора допускается с лицами, **достигшими возраста 16 лет**. Вместе с тем, допускается заключение трудового договора и с работниками более юного возраста.

### 1.1. Менее 14 лет

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. 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.

### 1.2. От 14 до 16 лет

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

**1.3. От 15 до 16 лет, и работник уже получил основное общее образование, либо продолжает освоение программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставил общеобразовательное учреждение в соответствии с федеральным законом.**

Такие работники могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, без согласия родителей (попечителей) и органов опеки и попечительства.

### 1.4. От 16 до 18 лет

Заключение трудового договора допускается без согласия родителей (попечителей) и органов опеки и попечительства.

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 (форма справки утверждена приказом МВД РФ № 963 от 17. 11. 2005 г.).

## Лица моложе 18 лет не могут быть приняты:

- ➔ на должность государственной гражданской службы (статья 21 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ);
  - ➔ на должность муниципальной службы (статья 16 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ);
  - ➔ на работу в ведомственную охрану (статья 6 Федерального закона «О вневедомственной охране» от 14 апреля 1999 года № 77-ФЗ);
  - ➔ на работу охранниками (статья 11.1 Закона РФ «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» от 11 марта 1992 года № 2487-1);
  - ➔ на работу, деятельность которой связана с наркотическими средствами и психотропными веществами (постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил допуска лиц к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, а также к деятельности, связанной с оборотом прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ» от 06 августа 1998 года № 892), а к работе с токсическими химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются граждане, достигшие возраста 20 лет (статья 2 Федерального закона «О социальной защите граждан, занятых на работе с химическим оружием» от 07 ноября 2000 года № 136-ФЗ).
- ➔ Перечень работ, на которых **запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет**, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 г. №163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 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 г. №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
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:								
- подъем с рабочей поверхности	400	500	1000	1500	180	200	400	500
- подъем с пола	200	250	500	700	90	100	200	250

## 2. Продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет

В течение учебного года продолжительность еженедельного и ежедневного рабочего времени учащихся не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для учащихся соответствующего возраста. Для несовершеннолетних установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (статьи 92, 94 ТК РФ).

Возрастные категории несовершеннолетних граждан	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
от 14 до 16 лет	не более 24 часов в неделю	не более 12 часов в неделю	не более 5 часов в неделю	не более 2,5 часов в неделю
от 16 до 18 лет	не более 35 часов в неделю	не более 17,5 часов в неделю	не более 7 часов в неделю	не более 2,5 часов в неделю

### 3. Трудовой договор

Трудовой договор с несовершеннолетними работниками заключается только в письменной форме (п. 5 ч. ст. 24 КЗоТ).

Письменный трудовой договор – документ, подписанный обеими сторонами. Он должен содержать все существенные условия договора:

- наименование должности;
- размер и порядок оплаты;
- ответственность сторон;
- срок действия договора и др.

#### 3.1. Документы, предъявляемые несовершеннолетним гражданином работодателю при заключении трудового договора

Обязательный перечень документов (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт;
- трудовая книжка (при наличии);  
Прием на работу без трудовой книжки не допускается. Лица, поступающие на работу впервые, предоставляют справку о последнем занятии (например, с места учебы). 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.
- **страховое свидетельство** обязательного государственного пенсионного страхования (при наличии);  
*В случае если несовершеннолетний устраивается на работу впервые, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.*
- **документы воинского учета** – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- **документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний** – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- **справку о наличии (или отсутствии) судимости** – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с законодательством не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (статья 351.1 ТК РФ);  
Лицам в возрасте до 16 лет необходимо согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с несовершеннолетним.

Также при трудоустройстве в наличии должны быть документы:

- **ИНН** (идентификационный номер налогоплательщика) несовершеннолетнего;
- **медицинский страховой полис.**

#### Медицинский осмотр

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию) (статьи 69 и 266 ТК РФ).

Обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

#### 3.2. Испытательный срок

При приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, испытательный срок не устанавливается (ч. 3 ст. 26 КЗоТ).

По окончании периода работы (в соответствии с трудовым договором, заключенным с работодателем), несовершеннолетнему работнику выплачивается:

- **заработная плата** от работодателя пропорционально отработанному времени (гл. 20, 21, 42 ТК РФ);
- **материальная поддержка** в период участия в мероприятии по временному трудоустройству ежемесячно в размере не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента (от 1275 руб. за фактически отработанное время).

### 3.3. Расторжение трудового договора

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), 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).

О прекращении 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, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

*В день прекращения трудового договора работодатель обязан:*

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

## 4. Материальная ответственность

**Материальная ответственность работника** – это возложение на работника обязанности возместить полностью или частично ущерб, причиненный имуществу работодателя его неправомерными виновными действиями. Таким образом, материальная ответственность заключается в обязанности возместить причиненный ущерб.

Трудовой кодекс РФ **запрещает заключение** с несовершеннолетними договора **о полной** материальной ответственности работников (статья 244 ТК РФ).