Методические рекомендации по организации трудоустройства подростков в рамках мероприятий, реализуемых ОГКУ «Центр занятости населения Костромской области» по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, в т.ч. в свободное от учебы время

Настоящие Методические рекомендации разработаны в помощь работодателям различных форм собственности, участвующим в мероприятиях по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан.

Основной задачей содействия трудоустройству несовершеннолетних граждан на временную работу является их приобщение к труду, получение профессиональных навыков, адаптация к трудовой деятельности.

Особенности трудоустройства несовершеннолетних

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

При этом следует учесть, что совершеннолетие наступает не в день празднования 18-летия, а со следующего дня.

При заключении трудового договора работодателям следует обратить внимание на требования к порядку трудоустройства и условиям труда несовершеннолетних работников.

Заключать трудовой договор допускается с лицами:

- достигшими возраста 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ);
- достигшими возраста 15 лет, получившими общее образование для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью (ч. 2 ст. 63 ТК РФ);
- достигшими возраста 15 лет и в соответствии с федеральным законом оставившими общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленными из указанной организации и продолжающими получать общее образование в иной форме обучения. С ними правомерно заключать трудовые договоры для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 2 ст. 63 ТК РФ);
- достигшими возраста 14 лет и получившими общее образование, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, при наличии письменного согласия одного из родителей (попечителя), а для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - при наличии письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя (ч. 3, 4 ст. 63 ТК РФ);
- достигшими возраста 14 лет и получающими общее образование, если работа выполняется в свободное от получения образования время. При этом возможно выполнение только легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. Также обязательным является письменное согласие одного из родителей (попечителя), а для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - письменное согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя (ч. 3, 4 ст. 63 ТК РФ);
- не достигшими возраста 14 лет с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию, а также со спортсменом. 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. 5 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ).

Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет регламентирует глава 42 ТК РФ.

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 кабарэ 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 2000 г. № 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.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора, определены статьей 65 ТК РФ.

Вместе с тем для оформления трудового договора с подростком требуется предоставление документов, которые позволяют сделать данный правовой акт индивидуальным с учетом возрастных и других особенностей несовершеннолетних, чтобы обеспечить максимальное регулирование правоотношений с конкретным работником.

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;

Напоминаем, что на работников, поступивших на работу впервые после 31.12.2020, бумажные трудовые книжки не оформляются. Работодатель формирует в электронном виде сведения о трудовой деятельности - основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (ст. 66.1 ТК РФ, ч. 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (если подросток устраивается на работу впервые, его регистрацией в системе персонифицированного учёта занимается работодатель);
- справку по форме 086/у об отсутствии медицинских противопоказаний;

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;
- справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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.

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.

Как и в обычном трудовом договоре, заключаемом с взрослым человеком, в договоре с несовершеннолетним, должны быть зафиксированы обязательные и особые условия соглашения, а также распорядок работы несовершеннолетнего работника.

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.

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.