

МАУ «Центр молодежных инициатив»

Отдел психолого-педагогической и социальной помощи

«ПОДРОСТКУ О ТРУДОВОМ ПРАВЕ»

**ПРАВО НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ИМЕЮТ В НАШЕЙ СТРАНЕ ЛИЦА С 14 ЛЕТ. ОНО
ИСПОЛЬЗУЕТСЯ НЕ ТОЛЬКО В СФЕРЕ СПОРТА ИЛИ
ТВОРЧЕСТВА (КИНЕМАТОГРАФИИ, ЦИРКОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ), НО И В ЛЮБЫХ ДРУГИХ ОТРАСЛЯХ. МАЛО
ТОГО, ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ О
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ УСТАНОВЛЕНЫ КВОТЫ. ПРИ ЭТОМ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЕ РАБОТНИКИ В СИЛУ СВОЕГО
ВОЗРАСТА ОТНОСЯТСЯ К ОСОБОЙ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ,
ДЛЯ КОТОРЫХ ПРЕДУСМОТРЕН РЯД ГАРАНТИЙ, КАК ПРИ
ТРУДОУСТРОЙСТВЕ, ТАК И ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ РАБОТЫ**

К СВЕДЕНИЮ:

**ПРИКАЗОМ МИНТРУДА РФ ОТ 12.02.2013 № 58Н УТВЕРЖДЕН
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТАНДАРТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ УСЛУГИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ВРЕМЕННОГО
ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН В
ВОЗРАСТЕ ОТ 14 ДО 18 ЛЕТ В СВОБОДНОЕ ОТ УЧЕБЫ ВРЕМЯ.**

**КВОТУ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
ГРАЖДАН УСТАНОВЛИВАЮТ ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
СУБЪЕКТОВ РФ.**

НЕОБХОДИМЫЙ ВОЗРАСТ И УСЛОВИЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ:

ИТАК, ПО ОБЩЕМУ ПРАВИЛУ И В СИЛУ СТ. 63 ТК РФ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ДОПУСКАЕТСЯ С ЛИЦАМИ, ДОСТИГШИМИ ВОЗРАСТА 16 ЛЕТ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ДОПУСКАЕТСЯ И С ЛИЦАМИ МОЛОЖЕ 16 ЛЕТ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ ОПРЕДЕЛЕННЫХ УСЛОВИЙ:

- 1) С ЛИЦАМИ, ДОСТИГШИМИ ВОЗРАСТА 15 ЛЕТ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР МОЖЕТ ЗАКЛЮЧАТЬСЯ ТОЛЬКО ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ЛЕГКОГО ТРУДА, НЕ ПРИЧИНЯЮЩЕГО ВРЕД ИХ ЗДОРОВЬЮ. ПРИ ЭТОМ ОНИ ДОЛЖНЫ ПОЛУЧИТЬ ОБЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ЛИБО, ЕСЛИ ОНИ ОСТАВИЛИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ ДО ПОЛУЧЕНИЯ ОСНОВНОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ИЛИ ОТЧИСЛЕНА ИЗ НЕЕ, ПРОДОЛЖАЮТ ПОЛУЧАТЬ ОБЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ИНОЙ ФОРМЕ ОБУЧЕНИЯ. В ЭТОМ СЛУЧАЕ РАБОТА ДОЛЖНА ВЫПОЛНЯТЬСЯ БЕЗ УЩЕРБА ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (Ч. 2 СТ. 63 ТК РФ);
- 2) С ЛИЦАМИ, ДОСТИГШИМИ ВОЗРАСТА 14 ЛЕТ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР МОЖЕТ ЗАКЛЮЧАТЬСЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ЛЕГКОГО ТРУДА, НЕ ПРИЧИНЯЮЩЕГО ВРЕД ИХ ЗДОРОВЬЮ. В ЭТОМ СЛУЧАЕ ОНИ ДОЛЖНЫ ПОЛУЧИТЬ ОБЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ. ЕСЛИ ОБРАЗОВАНИЕ ЕЩЕ ПОЛУЧАЕТСЯ, ТРУД ДОЛЖЕН ВЫПОЛНЯТЬСЯ В СВОБОДНОЕ ОТ ПОЛУЧЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ВРЕМЯ. ДЛЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С 14-ЛЕТНИМ НЕОБХОДИМЫ СОГЛАСИЕ ОДНОГО ИЗ РОДИТЕЛЕЙ (ПОПЕЧИТЕЛЯ) И РАЗРЕШЕНИЕ ОРГАНА ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА (Ч. 3 СТ. 63 ТК РФ);

**ДЛЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТАКОГО ДОГОВОРА НЕОБХОДИМЫ ПИСЬМЕННОЕ СОГЛАСИЕ
ОДНОГО ИЗ РОДИТЕЛЕЙ (ОПЕКУНА) И РАЗРЕШЕНИЕ ОРГАНА ОПЕКИ И
ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА. В ОТНОШЕНИИ СПОРТСМЕНОВ ДАННОЕ РАЗРЕШЕНИЕ
ВЫДАЕТСЯ ТОЛЬКО НА ОСНОВАНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО
МЕДИЦИНСКОГО ОСМОТРА.**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ОТ ИМЕНИ РАБОТНИКА В ВОЗРАСТЕ ДО 14 ЛЕТ
ПОДПИСЫВАЕТСЯ ЕГО РОДИТЕЛЕМ (ОПЕКУНОМ). В РАЗРЕШЕНИИ ОРГАНА ОПЕКИ И
ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА УКАЗЫВАЮТСЯ МАКСИМАЛЬНО ДОПУСТИМАЯ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ, КОГДА МОЖЕТ
ВЫПОЛНЯТЬСЯ РАБОТА (Ч. 4 СТ. 63, Ч. 5 СТ. 348.8 ТК РФ, АБЗ. 4 П. 6
ПОСТАНОВЛЕНИЯ № 1).**

**ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ УСЛОВИЕМ ЗАКЛЮЧЕНИЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА СО ВСЕМИ БЕЗ ИСКЛЮЧЕНИЯ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ В СИЛУ СТ. 69 ТК РФ
ЯВЛЯЕТСЯ ПРОХОЖДЕНИЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО
МЕДИЦИНСКОГО ОСМОТРА. ПРИ ЭТОМ РАБОТНИКИ,
НЕ ДОСТИГШИЕ 18-ЛЕТНЕГО ВОЗРАСТА, ПОДЛЕЖАТ
ЕЖЕГОДНОМУ ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ МЕДОСМОТРУ ДО
ДОСТИЖЕНИЯ СОВЕРШЕННОЛЕТИЯ.
ВСЕ ЭТИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ
ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ РАБОТОДАТЕЛЯ
(СТ. 266 ТК РФ)**

ДОКУМЕНТЫ, ПРЕДСТАВЛЯЕМЫЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

ОБЩИЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ, ПРЕДСТАВЛЯЕМЫХ РАБОТНИКОМ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, УСТАНОВЛЕН СТ. 65 ТК РФ. ПОСКОЛЬКУ ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ОН НЕСКОЛЬКО ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ ОБЩЕГО

документ, подтверждающий личность соискателя; ИНН; справку из учебного учреждения, либо документ о его окончании; медицинскую справку; трудовую книжку (для первично трудоустраивающихся, трудовую книжку заводит работодатель).

Подросткам, которым уже исполнилось 14 лет, трудоустраивающимся на каникулярный период, необходимо предоставить письменное подтверждение согласия лица, за него ответственного, и органа опеки; ребенок, младше 14 лет может быть трудоустроен при наличии согласия родителей и органа опеки, и только в оговоренных ч.4 ст.63 ТК РФ сферах деятельности. Это чаще всего участие в съемках фильмов, концертах, цирковых выступлениях. При этом график и максимальный дневной предел работы в часах, определяет орган опеки, указывая их в выданном разрешении.

Временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрастном диапазоне от 14 (в редких случаях до 14) до 16 лет в не каникулярное время, допустимо исключительно в тех случаях, если рабочий график не совпадает и не препятствует образовательному процессу.

Трудовой договор может быть как срочным, который заключается по основаниям, установленным ст. 59 ТК РФ, так и бессрочным. В нем должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. При этом следует помнить, что при приеме на работу несовершеннолетнего работодатель не вправе устанавливать ему испытательный срок (абз. 4 ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

На основании трудового договора оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ). Не позднее недельного срока после оформления приказа вносится соответствующая запись в трудовую книжку работника

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ:

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РЕГУЛИРУЕТ ПРЕДЕЛЬНО КОНКРЕТНО. В 2017 ГОДУ В СТАТЬЮ 94 ТК, ГДЕ ПРОПИСАНЫ ЧЕТКИЕ СРОКИ ВОЗМОЖНЫХ СМЕН ДЛЯ ДЕТЕЙ, ВНЕСЕНЫ ИЗМЕНЕНИЯ. СЕЙЧАС СТАТЬЯМИ ТК ОБОЗНАЧЕНА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ:
РАБОЧЕГО ДНЯ (С УЧЕТОМ ГРАДАЦИИ ПО ВОЗРАСТУ):**

14 – 15 ЛЕТ – 4 ЧАСА,

15 – 16 ЛЕТ – 5 ЧАСОВ,

16 – 18 ЛЕТ – 7 ЧАСОВ.

РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ – ТОЛЬКО ПЯТИДНЕВНАЯ;

ЕЖЕГОДНОГО ОТПУСКА – 31 ДЕНЬ (С ВОЗМОЖНОСТЬЮ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДО ТОГО, КАК ИСТЕЧЕТ МИНИМАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ ПЕРИОД (6 МЕС.) С МОМЕНТА ТРУДОУСТРОЙСТВА).

КРОМЕ ТОГО, ЗАКОНОМ ПРЕДУСМОТРЕНА ВОЗМОЖНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАТЬ ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО НА ЛЕГКИХ РАБОТАХ.

ТРУД РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ, ДОПУЩЕННЫХ К ВЫПОЛНЕНИЮ СДЕЛЬНОЙ РАБОТЫ, 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 (СТ. 270, 271 ТК РФ).



ПРИ УВОЛЬНЕНИИ:

Регулирование труда несовершеннолетних в части прекращения трудового договора, отображено в ст. 81 ТК РФ, согласно которой, несовершеннолетний может быть уволен в следующих случаях:

ликвидация предприятия (во всех ее формах);
сокращение численности или штата предприятия;
несоответствие выполняемой работе или должности, которую занимает несовершеннолетний (отсутствие квалификации, состояние здоровья).

При этом ТК РФ указывает, что расторгнуть трудовой договор с несовершеннолетним работником по вышеуказанным причинам, наниматель вправе только согласования его увольнения с территориальной комиссией по делам несовершеннолетних и государственной инспекцией по труду.

УДАЧИ ВАМ В ВАШИХ НАЧИНАНИЯХ!

Более подробную информацию по
трудоустройству вы можете узнать по этим
контактам:

Адрес: г. Нефтеюганск, 3 мкрн., здание 22,
кабинеты №№ 315, 317

Тел./факс: 8 (3463) 23 35 00

E-mail: SZPiM@yandex.ru