

**Прокуратура Центрального района г. Твери разъясняет:
Особенности трудоустройства несовершеннолетних.**

Особенности трудоустройства лиц, не достигших 18 лет, установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Согласно статье 63 ТК РФ по общему правилу прием на работу несовершеннолетних допускается по достижении возраста 16 лет.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Допускается наем 15-летнего подростка также в случае, когда он оставил учебу до получения основного общего образования или был отчислен из образовательной организации и продолжает получать общее образование в иной форме обучения, но только для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Возраст для заключения трудового договора может быть снижен до 14 лет только при соблюдении дополнительных условий: согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства, выполнение легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, работа в свободное от учебы время и без ущерба для процесса обучения.

В более раннем возрасте трудоустройство допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках.

Не допускается трудоустройство несовершеннолетних в религиозные организации (ст. 342 ТК РФ).

Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника (ст. 67 ТК РФ).

После заключения трудового договора работодатель обязан: издать приказ о приеме на работу и ознакомить с ним несовершеннолетнего работника под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы; оформить трудовую книжку, документы в сфере налогообложения, обязательного медицинского и социального страхования; ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами организации и провести инструктаж по охране труда и технике безопасности.

Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет предусмотрены главой 42 ТК РФ.

Применение труда несовершеннолетних запрещается на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, перечень которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163, а также на работах, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями и др.).

Кроме того, лица, не достигшие 18-летнего возраста, не могут допускаться к работе по совместительству (ст. 282 ТК РФ), выполняемой вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ). Статьей 244 ТК РФ установлен запрет на заключение с работниками моложе 18 лет письменных договоров о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества.

При приеме несовершеннолетних на работу испытание в целях проверки их соответствия поручаемой работе не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

Несовершеннолетние принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра. В дальнейшем до достижения возраста 18 лет

осмотры должны проводиться ежегодно. Указанные осмотры осуществляются за счет работодателя (ст. 266 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18-лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ), при этом запрещается перенос отпуска (ст. 124 ТК РФ), досрочный отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ), замена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

В соответствии со ст. 268 ТК РФ не допускается направлять работников в возрасте до 18 лет в служебные командировки, привлекать к сверхурочной и ночной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров и т.д.).

Предусмотрены также дополнительные гарантии несовершеннолетним при расторжении трудового договора. Увольнение таких работников по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Статьей 92 ТК РФ предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени: для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних, получающих общее или среднее профессиональное образование и совмещающих обучение с работой, не может превышать половины указанных выше норм (ст. 92 ТК РФ).

Нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной сокращенной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 270 ТК РФ). Для несовершеннолетних, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки (ч. 2 ст. 270 ТК РФ).

Порядок оплаты труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы зависит от вида оплаты труда. При повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может 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 восемнадцати 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