

**Государственное бюджетное учреждение культуры
«Иркутская областная юношеская библиотека им. И.П. Уткина»**

Отдел библиографии

Серия «Основы правовой грамотности»

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ

Иркутск, 2018

Проблема трудоустройства школьников и студентов всегда актуальна. Именно поэтому мы составили памятку, в которой хотим рассказать обо всех нюансах трудовой деятельности молодежи. Это вопросы, связанные с заключением трудового договора, оплатой труда, рабочим временем и временем отдыха, медицинским осмотром при приеме на работу и ограничениями на использование труда несовершеннолетних.

Несовершеннолетние – особая социальная группа. Ограничения применения труда подростков направлены в первую очередь на предупреждение отрицательного влияния производственных факторов на развитие, состояние здоровья, моральное и психическое состояние несовершеннолетнего. Несовершеннолетние могут обратиться с вопросом о поиске работы в специализированные молодежные центры и кадровые агентства.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет предусмотрены Трудовым кодексом РФ ([гл. 42](#)), иными федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями. В соответствии с [п. 2 ст. 5](#) Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон от 19.04.1991 № 1032-1) несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для них государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости ([п. 1 ст. 13](#) Закона от 19.04.1991 № 1032-1) путем:

- разработки и реализации целевых программ содействия занятости,
- создания дополнительных рабочих мест,
- установления минимальной квоты для приема на работу,
- организации обучения по специальным программам и др.

В случае приема на работу детей, достигших возраста 15 лет, им гарантируются вознаграждение за труд, соблюдение норм охраны труда, сокращенное рабочее время, удлиненный отпуск.

В каждом субъекте РФ предусмотрено квотирование рабочих мест. В Иркутской области квотирование рабочих мест осуществляется в соответствии с Законом Иркутской области от 06.03.2014 № 22-ОЗ «О квотировании рабочих мест для несовершеннолетних».

Как показывает практика, работодатели не всегда спешат вступать в трудовые отношения с несовершеннолетними лицами, так как их трудоустройство влечет за собой определенные сложности.

Заключение трудового договора с несовершеннолетним до достижения им 16 лет

Разрешается заключать трудовой договор с ребенком младше 16 лет в следующих случаях (ч. 2 – 4 ст. 63 ТК РФ):

– с 15 лет – если ребенок получил общее образование и привлекается для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью. Если ребенок оставил школу до получения основного общего образования или продолжает получать общее образование в иной форме после отчисления из школы, привлечение его к выполнению легкого труда также не должно быть в ущерб освоению образовательной программы;

– с 14 лет – если ребенок получил общее образование и привлекается для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, при наличии письменного согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства. Если ребенок еще получает общее образование, то дополнительно к указанным условиям заключение трудового договора с ним не должно быть в ущерб освоению образовательной программы, а трудиться он должен в свободное от учебы время;

– младше 14 лет – если ребенок привлекается для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках и такая работа не причинит ущерба его здоровью и нравственному развитию, при наличии согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства.

Важно: Трудовой договор от имени несовершеннолетнего, не достигшего возраста 14 лет, подписывается одним из родителей (усыновителем, опекуном) (ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ; абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Медицинский осмотр несовершеннолетних при приеме на работу

Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет независимо от их трудовой функции является прохождение ими предварительного медицинского осмотра ([ст. 69](#), [ч. 1 ст. 266](#) ТК РФ, [п. 8](#). Постановления Пленума Верховного суда РФ от

28.01.2014 № 1, [абз. 1 п. 3.1](#) СанПиН 2.4.6.2553-09, утвержденных Постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 № 58).

В дальнейшем несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру до достижения ими возраста 18 лет ([ч. 1 ст. 266](#) ТК РФ). Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя ([ч. 2 ст. 266](#) ТК РФ).

За прием на работу несовершеннолетних без прохождения предварительного медосмотра возможно привлечение к административной ответственности в соответствии со [ст. 6.3](#), а также [ч. 3, 5 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ. Кроме того, возможно привлечение к уголовной ответственности в соответствии со [ст. 143](#) УК РФ.

Заключение трудового договора с несовершеннолетним для надомной работы

В соответствии с [ч. 1 ст. 310](#) ТК РФ надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи.

Труд работников-надомников оплачивается в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от договоренности между работником и организацией. В дополнительном соглашении также необходимо предусмотреть возмещение расходов, связанных с выполнением работы на дому.

Надомники распределяют рабочее время по своему усмотрению. Выполнение нормы рабочего времени для надомников не является обязательным условием. Надомник обязан выполнять установленную меру труда, при этом он может использовать труд членов своей семьи.

В связи с этим в таблице учета рабочего времени (ином документе, в котором работодатель ведет учет рабочего времени) целесообразно указывать не количество отработанных надомником часов, а фиксировать выходные дни, отпуск, периоды нетрудоспособности.

Согласно [ч. 4 ст. 310](#) ТК РФ, на надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными ТК РФ.

В действующем законодательстве не содержится запрета на заключение трудового договора с несовершеннолетним работником для домашней работы.

[Статьей 311](#) ТК РФ предусмотрены условия, при которых допускается домашний труд:

- 1) работа, поручаемая домашним, не может быть противопоказана им по состоянию здоровья;
- 2) данная работа должна выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

То есть работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда работнику-домашнему в соответствии со [ст. 212](#) ТК РФ.

Таким образом, при приеме на работу 15-летнего работника, который будет выполнять работу на дому, работодатель обязан:

- 1) обеспечить безопасные условия и охрану труда в соответствии со [ст. 212](#) ТК РФ;
- 2) предоставить работнику материалы (если они необходимы), инструменты и/или механизмы для выполнения работы или выплатить компенсацию и возместить работнику расходы в связи с использованием собственных материалов (если они необходимы), инструментов и/или механизмов.

Ограничения на использование труда несовершеннолетних работников

Трудовым кодексом РФ предусмотрены ограничения, которые необходимо учитывать при использовании труда несовершеннолетних.

По общему правилу переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей допускается только в пределах установленных норм ([ч. 2 ст. 265](#) ТК РФ). Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 № 7.

Исключение составляют случаи, когда спортсмены в возрасте до 18 лет участвуют в спортивных мероприятиях. В ходе данных мероприятий допускается превышение указанных норм, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к соревнованиям и такие нагрузки не запрещены по состоянию здоровья, что подтверждается медицинским

заключением ([ст. 348.8](#) ТК РФ, [абз. 4 п. 7](#) Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Согласно [ст. 268](#) ТК РФ и [п. 14](#) Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1, несовершеннолетних работников запрещается:

- направлять в командировки;
- привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанный запрет не распространяется:

- на 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. Перечень профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252;

- спортсменов в возрасте до 18 лет ([ч. 3 ст. 348.8](#) ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних работников

Продолжительность рабочего времени для 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.

Для несовершеннолетних работников, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в течение учебного года, продолжительность рабочего времени не может превышать (ч. 4 ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет – 12 часов в неделю;

– для лиц в возрасте от 16 до 18 лет – 17,5 часа в неделю.

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

- для работников в возрасте от 14 до 15 лет – не более 4 часов;
- 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.

Данные правила распространяются и на лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул.

Для несовершеннолетних работников, которые получают общее или среднее профессиональное образование и работают в течение учебного года, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет (абз. 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

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

Для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих лиц сокращенной продолжительности рабочего времени. Если несовершеннолетние поступают на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также после завершения профессионального обучения на производстве, им могут устанавливаться пониженные нормы выработки по сравнению с другими работниками (ст. 270 ТК РФ).

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 Трудовым кодексом РФ установлены запреты:

- на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);
- на отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
- на замену отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

Важно! Если отпуск предоставляется работнику после достижения им 18 лет, продолжительность отпуска определяется пропорционально времени, отработанному до и после наступления совершеннолетия (п. 21 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Правом на удлиненный отпуск и другими гарантиями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, несовершеннолетние работники пользуются до даты достижения 18 лет включительно. После этого к ним применяются общие положения Трудового кодекса 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. 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).

На особенность оплаты труда несовершеннолетних работников указано также в Письме ФНС России от 31.08.2010 № ШС-37-3/10304@, в котором приведено разъяснение Роструда по данному вопросу.

Источники информации:

1. Дмитриенко, В. Н. Возможно ли заключить трудовой договор с несовершеннолетним работником для домашней работы [Электронный ресурс]: консультация эксперта / В. Н. Дмитриенко. – Электрон. дан. – Режим доступа: СПС КонсультантПлюс.
2. Путеводитель по кадровым вопросам. [Электронный ресурс]: особенности трудовых отношений с несовершеннолетними работниками. – Электрон. дан. – Режим доступа: СПС КонсультантПлюс.
3. Что следует учесть родителям, если несовершеннолетний ребенок заключает трудовой договор? [Электронный ресурс]: консультация // Азбука права. – 2018. – Электрон. журн. – Режим доступа: СПС КонсультантПлюс.
4. Трудовые отношения: вопросы и ответы [Электронный ресурс]: тематический выпуск / под ред. А. В. Брызгалина // Налоги и финансовое право. – 2017. – № 5. – Электрон. журнал. – Режим доступа: СПС КонсультантПлюс.

Советуем почитать:

1. 1000 профессий традиционных, новых, редких : краткий энциклопед. словарь / сост. М. В. Горбунова, Е. В. Кирилук, А. П. Орешкина. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. – 252 с. – (Справочники).
2. Гид по выбору карьеры. Иллюстрированное руководство по поиску профессии : справочник / сост. С. Павлевская. – Москва: Эксмо, 2016. – 320 с. : ил.
3. Ильин, Е. П. Работа и личность: трудоголизм, перфекционизм, лень : методический материал / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2011. – 224 с.: ил.; 25 см. – (Серия «Мастера психологии»).
4. Даннинг, Д. Твой тип карьеры. Секреты личности для профессионального успеха / Д. Даннинг; пер. с англ. А. Р. Михелев. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2009. – 384 с.
5. Кузнецова, Ю. Первая работа : в 3 кн. Кн. 1. / Ю. Кузнецова. – Москва: КомпасГид, 2016. – 263 с.
6. Кузнецова, Ю. Первая работа : в 3 кн. Кн. 2. Испания/ Ю. Кузнецова. – Москва: КомпасГид, 2017. – 264 с.
7. Кузнецова, Ю. Первая работа : в 3 кн. Кн. 3 Возвращение / Ю. Кузнецова. – Москва: КомпасГид, 2017. – 352 с.