https://assistentus.ru/sotrudniki/nesovershennoletnij-rabotnik/

Трудовые отношения с несовершеннолетним работником

Граждане Российской Федерации младше 18 лет имеют право на труд так же, как и взрослые жители страны. Занятость указанной категории лиц охватывает преимущественно сферу малооплачиваемой и сезонной деятельности, а процедура их оформления на работу предусматривает соблюдение ряда требований.

Ограничения, предусмотренные в связи с возрастом

По Трудовому Кодексу РФ (ст. 63) разрешается оформлять на работу граждан, возраст которых достиг 16 лет. При соблюдении некоторых условий возможно трудоустройство граждан младше указанного возраста.

Официальное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет разрешено, когда ребенок проходит обучение не по очной форме, имеет законченное общее образование или если учеба прекращена с учетом законодательных норм.

Внимание! С 14 лет детям в период, не занятый учебными занятиями, разрешен только невредный и несложный труд, не нарушающий учебной деятельности.

Граждане младше 14 лет могут работать в некоторых структурах (концертных, цирковых, театральных). Но подобная деятельность не должна наносить вред физическому или моральному здоровью ребенка (ст. 63 ТК РФ).

Для трудоустройства граждан младше 16 лет требуется разрешение любого из опекунов или родителей и попечительских структур, выраженное в письменном виде.

Организация труда для работников-подростков

Для работающих несовершеннолетних граждан законодательно предусматривается сокращенное время работы (ст. 92, 94 ТК РФ).

С учетом возраста продолжительность рабочей недели для несовершеннолетних работников может быть разной. Для 16-летних лиц — не больше 24 часов и не больше 35 часов — для граждан с 16 до 18 лет.

При этом для детей, занятых на работе во время учебного периода, еженедельно работа должна занимать до 12 и до 17,5 часов соответственно.

Ограничения по продолжительности труда в течение дня (смены) для малолетних сотрудников от 15 до 16 лет составляют не более 5 часов и не больше 7 часов — для детей от 16 до 18 лет. Для лиц, одновременно работающих и проходящих обучение, ежедневный труд не должен быть больше 2,5 часов для занятых в возрасте от 14 до 16 лет и меньше 4 часов, если ребенку от 16 до 18 лет.

Для подростков нормативы деятельности (выработки) рассчитывают на основе общих показателей в пропорциональном соотношении с определенным для них временем работы (сокращенным). Для несовершеннолетних, пришедших на предприятие после завершения учебы, вводятся, по сравнению с иными категориями работников, сниженные показатели выработки (ст. 270 ТК РФ).

Документы, необходимые при оформлении на работу

Для устройства подростка на работу требуется:

- документ, подтверждающий личность поступающего в организацию (общегражданский паспорт);
- подтверждение образования, получения определенной квалификации или справка о приостановлении обучения;
- книжка трудовая (при наличии);
- документ участника пенсионной системы (СНИЛС), кроме ситуации приема на первое место работы;
- подтверждение воинского учета (для мальчиков);

- разрешение родителя (попечителя), а также органов опеки на трудоустройство ребенка младше 16 лет;
- медицинская справка.

Порядок, определенный министерством здравоохранения и социального развития РФ (Приказ № 302, 12.04.2011), предусматривает обязательность медицинского осмотра подростков каждый год до наступления совершеннолетия.

Внимание! Медицинский осмотр гражданина производится за счет предприятия (ст. 69, 266 ТК РФ). В случае отсутствия у несовершеннолетнего сотрудника медицинской справки руководству организации грозит ответственность за административное нарушение (ст. 5 КоАП РФ).

Оплата труда несовершеннолетних лиц

Особенности расчета оплаты для детей (до 18 лет) отражены в извещении ФНС РФ (№ШС-37-3/10304, 31.08.2010), в ТК РФ (ст. 271), а также формируются с учетом действующей в организации-работодателе системы оплаты.

- На размер заработка **при повременном варианте** оплаты влияет длительность деятельности. По желанию администрации и за счет ресурсов предприятия несовершеннолетний работник получает доплату до показателя заработной платы сотрудников аналогичной категории при стандартной дневной нагрузке (ст. 271 ТК РФ).
- **При сдельной форме** занятости заработок рассчитывается по действующим расценкам за произведенную продукцию. За счет своих средств предприятие может доплатить сотруднику до тарифной ставки за разницу по времени при полной и сокращенной ежедневной занятости.
- Для граждан, **совмещающих учебу и труд**, расчет оплаты производится также с учетом выработки или времени (отработанного). Доплаты устанавливаются по усмотрению администрации.

Внимание! Работодатель не может выдавать данной категории сотрудников доверенность на выполнение операций, предусматривающих получение выгоды, так как полностью дееспособными несовершеннолетние граждане не признаются.

Работникам-подросткам один раз в год полагается оплачиваемый отпуск. Продолжительность отдыха равна 31 дню (календарному), а время его предоставления определяется потребностью сотрудника (ст. 267 ТК РФ). Положениями Трудового Кодекса РФ (ст. 124-126) в отношении лиц младше 18 лет запрещено:

- отказывать в предоставлении отпуска (ежегодного);
- заменять дни отдыха компенсацией (денежной);
- досрочно прекращать отдых (отпуск).

Особенности составления трудового договора

Взаимоотношения правового характера между организацией и наемным работником, в том числе несовершеннолетним, возникают с учетом положений трудового договора (ст. 16 ТК РФ).

Специальная форма для регистрации трудовых отношений с детьми младше 18 лет официально не предусмотрена. Нормы по трудоустройству малолетних граждан страны, которые должны найти отражение в контракте, прописаны в Трудовом Кодексе и иных нормативных документах РФ.

В договоре должны содержаться разделы, определяющие:

- заголовок документа (включая номер, дату и место оформления);
- сведения об участниках (сторонах договора);

- общие положения, описывающие прием гражданина в организацию на указываемую должность;
- предмет соглашения, касающийся общих положений по включению гражданина в штат и дате начала работы;
- обязанности сторон;
- права участников;
- продолжительность времени для работы и отдыха;
- порядок начисления и оплаты заработка;
- ответственность участников за несоблюдение положений договора;
- причины для прекращения контракта;
- порядок действий при возникновении спорных ситуаций;
- наименование и подписи участников.

Контракт с несовершеннолетним должен отражать длительность времени для исполнения рабочих обязанностей (сокращенного), запрет на некоторые действия, право на ежегодный отпуск (в увеличенном размере) и обязательность регулярного медосмотра.

В качестве приложения к контракту могут использоваться персональная должностная инструкция сотрудника, индивидуальный график деятельности, разрешение родителей и надзорных органов (при необходимости).

Форма разрешения от родителей не регламентирована, важно, чтобы оно было составлено в письменном виде и содержало значимые моменты:

- ФИО одного из родителей и трудоустраивающегося ребенка;
- паспортные данные родителя и подростка;
- наименование организации, куда устраивается несовершеннолетний;
- должность, на которую его оформляют;
- дата;
- личная подпись родителя.

При первом трудоустройстве кадровой структурой предприятия на сотрудника оформляется трудовая книжка и документ участника пенсионной системы.

После оформления трудового договора с несовершеннолетним работником готовится приказ о его приеме в организацию с указанием должности. Далее выполняется инструктаж по вопросам техники безопасности при работе, а также ознакомление с внутренним распорядком предприятия.

При работе с подростками это запрещено

Работодатель, принимающий на работу несовершеннолетних, должен хорошо знать особенности законодательства, в которых содержатся запретительные нормы, поскольку нарушение их чревато серьезными санкциями.

1. Закон не разрешает устанавливать для несовершеннолетних работников испытательный срок. Если в стандартном тексте контракта содержится этот пункт, необходимо составить дополнительное соглашение, исключающее его.
2. Лиц, которым не исполнилось 18 лет, нельзя привлекать к ночным сменам, отправлять в командировки и задерживать на сверхурочную работу, а также вызывать в выходные дни.
3. В ст 265 ТК РФ приводятся занятия, которыми не сможет заниматься несовершеннолетний на официальной основе:
   - труд во вредных и/или опасных условиях;
   - подземные работы;
   - работы, связанные с перемещением тяжелых грузов;

- профессии, связанные с риском для нравственности и здоровья (казино, эротические клубы, бары, перевозка и продажа алкогольных и/или табачных изделий и т.п.).

Внимание! После того как сотрудник достигает совершеннолетия, трудовое соглашение с ним перезаключается. Из нового (типового) договора исключаются льготы, законодательно предусматриваемые лишь для подростков.

Прекращение трудовых отношений с подростками

К сотрудникам в возрасте до 18 лет применимы все оговоренные ТК РФ основания для прекращения соглашения о найме (при переводе на иное место работы, по желанию сотрудника, по соглашению сторон).

С лицами до 18-летнего возраста предпочтительнее заключение срочного соглашения из-за простоты его расторжения при окончании.

Процедура прекращения срочного договора с подростком стандартная.

Работодатель за 3 дня до окончания срока соглашения уведомляет (письменно) сотрудника о завершении трудовых отношений одновременно с прекращением срока действия договора.

При подписании бессрочного договора для его расторжения требуются согласия государственной трудовой инспекции и комиссии по делам несовершеннолетних.

При расторжении договора с подростком выполняется ряд действий (ст. 84 ТК РФ), в том числе:

- издание приказа об увольнении и ознакомление с ним работника;
- внесение сведений об увольнении в карточку работника (форма Т-2), в трудовую книжку;
- проведение расчета;
- передача подростку трудовой книжки с отметкой в журнале учета (в последний рабочий день).

Увольняющемуся гражданину выдаются справка о размере собственного заработка в течение 2 лет (календарных), предшествующих году прекращения деятельности (ст. 4 ФЗ №255, 29.12.2006) и копии иных документов, касающихся его деятельности в организации при наличии письменного запроса.