



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Особенности регулирования труда несовершеннолетних

**Мурманск
2022**

Введение

Настоящие методические рекомендации разработаны в целях оказания практической помощи работникам и работодателям при осуществлении трудовых отношений.

Настоящие рекомендации могут использоваться работодателями и работниками при заключении трудовых договоров, оформлении трудовых отношений, а также применяться при проведении разъяснительной работы по реализации трудового законодательства в отношении несовершеннолетних граждан.

Разработчик рекомендаций:

Управление охраны труда и социально-трудовых отношений Министерства труда и социального развития Мурманской области.

СОДЕРЖАНИЕ

Нормативные документы.....	4
Предисловие.....	5
Цели государственной политики в отношении несовершеннолетних работников.....	5
Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников.....	6
Запрет на использование труда несовершеннолетних.....	6
Прием на работу.....	6
Документы, предъявляемые при заключении трудового договора с лицом, не достигшим соответствующего возраста.....	8
Медицинские осмотры.....	10
Трудовой договор.....	10
Инструктаж по охране труда.....	11
Ограничения при приеме на работу.....	11
Рабочее время.....	12
Нормы выработки.....	13
Материальная ответственность.....	13
Обеспечение средствами индивидуальной защиты.....	14
Время отдыха.....	14
Оплата труда.....	15
Расторжение трудового договора.....	15
Ответственность работодателя.....	15
Приложение № 1 Образец письменного согласия одного из родителей/попечителя	17
Приложение № 2 Образец согласия органа опеки и попечительства.....	18
Приложение № 3 Образец письма работодателя о выдаче органом опеки и попечительства согласия на трудоустройство несовершеннолетнего.....	19
Приложение № 4 Образец справки об обучении несовершеннолетнего в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы основного общего и (или) среднего (полного) общего образования.....	20

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
- ✓ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ.
- ✓ Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».
- ✓ Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
- ✓ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- ✓ Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
- ✓ Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».
- ✓ Конвенция Международной Организации Труда от 26.06.1973 № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу».
- ✓ Постановление Минтруда России от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».
- ✓ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»).
- ✓ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

ПРЕДИСЛОВИЕ

Социально-экономические преобразования в обществе, развитие рыночных отношений, многообразие форм собственности существенно расширили возможности не только трудоспособного населения, но и несовершеннолетних на трудоустройство. Однако эти же условия диктуют необходимость формирования правовой грамотности населения, буквально «начиная со школьной скамьи».

Министерством труда и социального развития Мурманской области совместно с центрами занятости населения Мурманской области в муниципальных образованиях проводятся мероприятия по организации временного трудоустройства несовершеннолетних. В организациях региона на специально созданных рабочих местах ежегодно трудоустраивается до 5 тысяч несовершеннолетних. Необходимо четко понимать, что работодатель несет большую ответственность при приеме на работу подобного рода сотрудников.

Настоящие методические рекомендации призваны помочь участникам правоотношений не допустить ошибок в организации трудовой деятельности несовершеннолетних работников.

ЦЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОТНОШЕНИИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Целями государственной политики в отношении лиц в возрасте до 18 лет в сфере труда является обеспечение права на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для



здоровья, служить препятствием в получении образования либо наносить ущерб их физическому, умственному и нравственному развитию, а также создание возможностей для эффективной самореализации молодежи, развития ее творческого потенциала в интересах страны. Для достижения указанных целей законодательством установлен минимальный возраст приема на работу, предусмотрена необходимость содействия

несовершеннолетним в трудоустройстве, определены особые требования к предоставляемой работе.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет изложены в гл. 42 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) и иных федеральных законах.

В случае приема на работу несовершеннолетних работников им гарантируются вознаграждение за труд, соблюдение норм охраны труда, сокращенное рабочее время, удлиненный отпуск.

ЗАПРЕТ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Работы, к которым запрещается привлекать лиц, не достигших 18 лет, указаны в ст. 265 ТК РФ. К ним относятся:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163;

- работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство спиртных напитков, табачных изделий, наркотических и иных токсических препаратов, материалов эротического содержания, перевозка данных товаров и торговля ими).

Кроме того, **трудовой договор с несовершеннолетними не может быть заключен в следующих случаях:**

- работа выполняется вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
- работа с полной материальной ответственностью (ст. 244 ТК РФ);
- работа по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ);
- работа в религиозной организации (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

ПРИЕМ НА РАБОТУ

Возраст несовершеннолетних работников и другие условия, при наличии которых разрешается заключать с ними трудовой договор

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе принять на работу лиц моложе 16 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, если они:

1. Достигли возраста 15 лет и получают общее образование. В этом случае работа должна выполняться в свободное от учебы время без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 2 ст. 63 ТК РФ).


2. Достигли возраста 15 лет и к моменту заключения трудового договора получили общее образование или досрочно прекратили обучение (ч. 2 ст. 63 ТК РФ);


3. Достигли возраста 14 лет и получают общее образование. В этом случае работа должна выполняться в свободное от учебы время без ущерба для освоения

образовательной программы (ч. 3 ст. 63 ТК РФ);

4. Достигли возраста 14 лет и к моменту заключения трудового договора получили общее образование или досрочно прекратили обучение (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). **Обязательными условиями** для заключения договора с подростками, упомянутыми в п.п. 3 и 4, являются письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства. (ч. 3 ст. 63 ТК РФ).

5. Не достигли возраста 14 лет - для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, физкультурно-спортивных и других организациях (ч. 4 ст. 63, ст. ст. 348.1, 348.8 ТК РФ). Организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки могут принимать на работу несовершеннолетних только для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). Спортсмены в возрасте до 14 лет могут привлекаться только к подготовке к соревнованиям по определенным видам спорта и участию в таких соревнованиях (ч. 1 ст. 348.1, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ). Работодатель вправе заключить трудовой договор с указанными лицами при условии, что работа выполняется без ущерба их здоровью и нравственному развитию. **Обязательными условиями** для заключения трудового договора с подростками, упомянутыми в п. 5, являются письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ). В отношении спортсменов данное разрешение выдается только на основании результатов предварительного медицинского осмотра.

 **Обратите внимание: все действия по заключению трудового договора для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, физкультурно-спортивных и других организациях совершаются не малолетним ребенком (не достигшим 14 лет), а одним из его родителей (усыновителем, опекуном) (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).** Например, до подписания трудового договора необходимо ознакомить работника под личную подпись с локальными нормативными актами, регулирующими его трудовую деятельность: с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, условиями оплаты труда и другими. Однако подпись об ознакомлении в документах ставит не ребенок, а один из его родителей (опекун). От имени ребенка подписывает трудовой договор и получает на руки экземпляр трудового договора под личную подпись тоже один из родителей (опекун). Он же ставит свою подпись об ознакомлении в приказе о приеме на работу.

 Если при допуске несовершеннолетнего к работе работодатель нарушил условия, предусмотренные ст. 63 ТК РФ, суд вправе признать трудовой договор с несовершеннолетним заключенным со дня фактического допуска к работе с ведома или по поручению работодателя. Указанный договор подлежит расторжению по ч. 1 ст. 84 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения, если данное нарушение исключает возможность продолжения работы). В этом случае работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 3 ст. 84 ТК РФ). Возможность

продолжения трудовых отношений не исключается, если будут устранены обстоятельства, препятствующие заключению договора. Таким обстоятельством является, например, получение от родителей 14-летнего лица письменного согласия на заключение трудового договора.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора с лицом, не достигшим соответствующего возраста

При заключении трудового договора **с лицами в возрасте от 16 до 18 лет** необходимы следующие документы (ч. 1, 2, 4, 5 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ об образовании и (или) о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются аттестат об основном общем или среднем общем образовании, диплом о среднем профессиональном образовании. Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 12 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон № 273-ФЗ);
- документ воинского учета (приписное свидетельство);
- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

При заключении трудового договора с **лицами в возрасте от 15 до 16 лет** необходимы следующие документы (ч. 1, 2, 4, 5 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ);
- документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются аттестаты об основном общем или среднем общем образовании.

Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 12 ст. 60 Закона № 273-ФЗ).


При заключении трудового договора с **лицами, достигшими 14-летнего**

возраста, необходимы следующие документы (ч. 1, 2, 4, 5 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются аттестаты об основном общем или среднем общем образовании. При отсутствии аттестата работодателю может быть представлен другой документ, например выданная образовательной организацией справка, в которой указан режим обучения. Этот документ необходим работодателю для того, чтобы установить работнику режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы;
- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ);
- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора. Если другой родитель возражает против его заключения, необходимо учитывать мнение несовершеннолетнего соискателя, а также позицию органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1);
- документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства.

При заключении трудового договора с **лицами, не достигшими возраста 14 лет**, необходимы следующие документы (ч. 1, 2, 4, 5 ст. 65, ст. 348.8 ТК РФ, ч. 12 ст. 60 Закона № 273-ФЗ):

- документ, удостоверяющий личность (свидетельство о рождении);
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- справка, выданная образовательной организацией. Этот документ необходим работодателю для того, чтобы установить работнику режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы;
- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (опекуна) на заключение трудового договора;
- разрешение органа опеки и попечительства на заключение трудового договора. В этом разрешении должны быть указаны продолжительность рабочего времени и другие условия работы;
- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

 **При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на**

работника не оформляется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ



Согласно ст. ст. 69 и 266 ТК РФ лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра.

В дальнейшем несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру до достижения ими возраста 18 лет (ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

Предварительный медицинский осмотр преследует цель определить соответствие предлагаемой работы состоянию здоровья несовершеннолетнего. Ежегодный осмотр обеспечивает медицинский контроль за состоянием здоровья указанных работников и установление соответствия выполняемой работы состоянию их здоровья.

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.



Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ).

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовые отношения с несовершеннолетними оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны ознакомиться под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).



В трудовом договоре должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

После заключения трудового договора оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ). Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

течение смены:								
- подъем с рабочей поверхности	400	500	1000	1500	180	200	400	500
- подъем с пола	200	250	500	700	90	100	200	250

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).

Согласно ст. 268 ТК РФ 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).

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

В соответствии со ст. ст. 92, 94 ТК РФ несовершеннолетним работникам гарантируется сокращенное рабочее время.

Продолжительность рабочего времени 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 образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, продолжительность рабочего времени составляет (ч. 2 ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет - не более 12 часов в неделю;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 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.

Для несовершеннолетних работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет:

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

НОРМЫ ВЫРАБОТКИ

Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК РФ).

На практике нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени. Например, если общая норма выработки в 8-часовую смену составляет 240 единиц, то для подростка в возрасте от 16 до 18 лет норма выработки пропорционально 7-часовой рабочей смене будет составлять 210 единиц, а в возрасте от 15 до 16 лет - 150 единиц.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

С работниками, которым не исполнилось 18 лет, **не могут быть заключены письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности,**




то есть о возмещении ими работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества (ст. 244 ТК РФ). Несовершеннолетние работники несут полную материальную ответственность только в случаях:

- умышленного причинения ущерба;
- ущерба, причиненного в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ущерба, причиненного в результате преступления или административного проступка (ст. 242 ТК РФ).

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ



Согласно ст. 221 ТК РФ на работах, связанных с загрязнением, работникам (несовершеннолетним) бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

 **Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.**

ВРЕМЯ ОТДЫХА

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим 18 лет, предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).



Отпуск за первый рабочий год может быть предоставлен подростку по его заявлению до истечения шести месяцев непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

Отпуск лицам моложе 18 лет предоставляется ежегодно.

Запрещается:

- ✓ перенос отпуска на следующий год даже в случае согласия несовершеннолетнего (ст. 124 ТК РФ);
- ✓ отзыв несовершеннолетнего из отпуска (ст. 125 ТК РФ);
- ✓ замена отпуска денежной компенсацией за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 126 ТК РФ).

Если работник реализует свое право на отпуск после того, как достигнет совершеннолетия, то продолжительность отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после достижения 18 лет.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, которую необходимо исчислять из расчета 31 календарный день за год работы пропорционально отработанному времени (в том числе в случае заключения трудового договора на срок менее двух месяцев).

ОПЛАТА ТРУДА

При повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).



Если несовершеннолетний работник допущен к сдельным работам, его труд оплачивается по установленным сдельным расценкам (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам, обучающимся в общеобразовательных организациях, образовательных организациях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающим в свободное от учебы время, оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

В целях защиты работников, не достигших 18-летнего возраста, от необоснованных увольнений ТК РФ предусматривает, что расторжение с ними трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), помимо соблюдения общего порядка, **допускается только с согласия Государственной инспекции труда в Мурманской области и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав** (ст. 269 ТК РФ). При этом согласие указанных органов на увольнение должно быть получено работодателем до издания приказа об увольнении.

Работникам - детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях (пункт 6 статьи 9 Федерального закона от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы

трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Согласно ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности, в порядке, установленном федеральным законодательством.

Письменное согласие одного из родителей/попечителя.

Директору ООО "Металлург"

(наименование организации)

В.П. Свиридову

(И.О. Ф. руководителя)

Г.А. Должиковой,

(И.О. Ф. заявителя)

проживающего(ей) по адресу:

183456, г. Мурманск, ул. Красина,

д. 115/2, кв. 80

(адрес регистрации заявителя)

Тел. (дом/сот.) 8-987-65-43-210

Согласие

на трудоустройство несовершеннолетнего подростка

Я, Должикова Галина Анатольевна, паспорт серии 40 11 № 123456 выдан Первомайским ОВД г. Мурманска 20 августа 2011 г., подтверждаю свое согласие на заключение срочного трудового договора с 20.02.2016 по 25.04.2016 между моим сыном Должиковым Николаем Сергеевичем, 2000 года рождения, паспорт серии 80 00 № 123456 выдан ОВД Первомайского района г. Мурманска, проживающим по адресу: г. Мурманска, пр. Горького, д.5, кв. 61, и ООО «Металлург» для выполнения легкого труда, не препятствующего обучению, в должности курьера для распространения рекламных газет. Время работ: с 16 часов 00 минут до 18 часов 00 минут ежедневно, кроме субботы и воскресенья.

Приложения:

- 1. Копия паспорта Должикова Н.С.*
- 2. Копия паспорта Должиковой Г.А.*

Дата

Г.А. Должикова

Образец согласия органа опеки и попечительства.

*Отдел опеки и попечительства
Комитета по образованию
администрации
города Мурманска
пр. Героев-североморцев, д. 33,
телефон/факс: (815-2) 43-38-11,
e-mail: pravadeti@yandex.ru*

*Директору ООО «Металлург»
В.П. Свиридову*

*Согласие
на трудоустройство несовершеннолетнего*

Орган опеки и попечительства отдела Комитета по образованию администрации города Мурманска дает согласие заключить срочный трудовой договор между Должиковым Николаем Сергеевичем, 2000 года рождения, паспорт серии 80 00 № 123456, выдан ОВД Первомайского района г. Мурманска, и ООО «Металлург» с 20 февраля 2016 г. по 25 апреля 2016 г. для выполнения работы курьера для распространения рекламных газет в свободное от учебы время не более 2,5 часов в день и не более 12 часов в неделю.

Основания:

- 1. Статья 63 Трудового кодекса Российской Федерации.*
- 2. Письмо ООО «Металлург» от 10.01.2016 № 158.*
- 3. Согласие матери, Должиковой Г.А., на трудоустройство сына, Должикова Н.С.*
- 4. Справка МОУ СОШ N 136 от 15.01.2016 № 123.*

Начальник отдела опеки и попечительства

подпись Г.В. Мешкова

Дата

Письмо работодателя о выдаче органом опеки и попечительства согласия на трудоустройство несовершеннолетнего.

*ООО «Металлург»
ОКПО 12345678, ОГРН
1234567891234
ИНН/КПП 12345678/121001001
Заводская ул., д. 25, г. Мурманск,
180000*

*Начальнику отдела опеки и
попечительства
Комитета по образованию
администрации
города Мурманска
пр. Героев-североморцев, д. 33,
телефон/факс: (815-2) 43-38-11,
e-mail: pravadeti@yandex.ru*

Прошу выдать согласие на заключение срочного трудового договора между ООО «Металлург» и Должиковым Николаем Сергеевичем, паспорт серии 80 00 № 123456, выдан ОВД Первомайского района г. Мурманска, для выполнения работы, не препятствующей обучению, по профессии курьера для распространения рекламных газет с 20 февраля 2016 г. по 25 апреля 2016 г. Работа по профессии курьера относится к категории легкого труда. Должиков Н.С. является учащимся МОУ СОШ № 136.

Приложения:

- 1. Справка учебного заведения от 15.01.2016 № 123 (копия) на 1 л. в 1 экз.*
- 2. Согласие матери, Должиковой Г.А., на трудоустройство сына, Должикова Н.С., (копия) на 1 л. в 1 экз.*

Директор

подпись

В.П. Свиридов

Дата

Справка об обучении несовершеннолетнего в образовательном учреждении, реализующем основные общеобразовательные программы основного общего и (или) среднего (полного) общего образования

*Муниципальное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 136 г. Мурманска»*

Справка об обучении

Настоящая справка выдана Должикову Николаю Сергеевичу, дата рождения 15 июня 2000 г., о том, что он обучается в Муниципальном образовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 136 ежедневно, кроме воскресенья, с 8 часов 30 минут до 14 часов 10 минут.

Директор

подпись

В.А. Сидоров

Дата
