

**ПОРЯДОК
ТРУДОУСТРОЙСТВА
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В
УЧРЕЖДЕНИЯХ МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ**



Порядок включает материалы для работы специалистов по сопровождению подростков при трудоустройстве в учреждениях молодежной политики: оформление необходимых документов при заключении трудовых договоров с несовершеннолетними разных возрастов с 14 до 18 лет.

Под редакцией:

Шариповой Г.А. - кандидата философских наук, директора ГБУ «Республиканский центр молодежных, инновационных и профилактических программ «Навигатор».

Составители:

Галимова А.Ю. - заместитель директора ГБУ «Республиканский центр молодежных, инновационных и профилактических программ «Навигатор»;

Закиева Р.Р. - заведующий методическим отделом ГБУ «Республиканский центр молодежных, инновационных и профилактических программ «Навигатор».

1. Общие положения



Под временной занятостью несовершеннолетних граждан понимается общедоступная трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность, организуемая круглогодично, в свободное от учебы время и в период каникул для мотивации подрастающего поколения к труду и дополнительной социальной поддержки несовершеннолетних граждан.

Перечень должностей организаций молодежной политики, на которые могут быть трудоустроены несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет (профессиональная квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня, допускается наличие основного общего образования, среднего общего образования, без предъявления требований к наличию профессионального образования).

Несовершеннолетний может быть трудоустроен только с **14-летнего** возраста при обязательном наличии **паспорта**.

С несовершеннолетним работником заключают трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор. При этом следует учитывать, что работодатель по своей инициативе может расторгнуть трудовой договор с работником до 18 лет, только получив согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Поэтому, если работодатель принимает несовершеннолетнего работника на работу на определенный срок, то целесообразно заключить срочный трудовой договор.

**Перечень основных нормативных правовых актов,
регулирующих трудовые отношения
с несовершеннолетними работниками**



– Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (гл. 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет);

– Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»; статья 5 устанавливает, что несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

- Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7.04.1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

– Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;

– Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30.09.2009 № 58 «Об утверждении санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18 летнего возраста» СанПиН 2.4.6.2553-09;

**Перечень основных нормативных правовых актов,
регулирующих трудовые отношения
с несовершеннолетними работниками**



– Приказ Министерства труда России от 28.01.2022 № 25н «Об утверждении стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по оказанию государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации»;

– Письмо Министерства труда России от 30.05.2024 N 14-6/10/В-8769 «О направлении Методических рекомендаций исполнительным органам субъектов Российской Федерации и работодателям по организации трудовой деятельности несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время»;

– Приказ Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан от 30 ноября 2015 г. № 880 «Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации, в республике Татарстан».



**Основным нормативным правовым актом,
регулирующим трудовые отношения с
несовершеннолетними работниками, является
Трудовой кодекс Российской Федерации
от 30.12.2001 N 197-ФЗ
(гл. 42. Особенности регулирования труда
работников в возрасте до восемнадцати лет)**





2. Особенности приема на работу несовершеннолетних граждан

Несовершеннолетний может быть трудоустроен (ст. 63 ТК РФ):

- с **14** лет, с письменного согласия одного из родителей (законных представителей), трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим основное общее образование, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

- с **15** лет, лица, получившие основное общее образование, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

- с **16** лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Трудоустройство **детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей**, получивших общее образование и достигших возраста **14** лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста **14** лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.



3. Льготы при приеме на работу несовершеннолетних граждан

Преимущественным правом на трудоустройство во временных работах пользуются несовершеннолетние «особых категорий»:

- из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе находящихся под опекой (попечительством);
- подростки из малообеспеченных, многодетных и неполных семей, также из семей безработных граждан;
- состоящие на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее - КДН и ЗП);
- дети-инвалиды;
- освобожденные из воспитательных колоний или окончившие специальные учебно-воспитательные учреждения.

4. Ограничения при приеме на работу несовершеннолетних граждан (ст. 268 ТК РФ)



Запрещаются:

- направление несовершеннолетних работников в служебные командировки

- привлечение их к сверхурочной работе

- работе в ночное время

- в выходные и нерабочие праздничные дни
(за исключением 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, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Нельзя использовать труд несовершеннолетних на работах:



- с вредными или опасными условиями труда, подземных работах (перечень таких работ утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163)

- которые могут причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних: игорный бизнес, работа в ночных кабаре, барах и клубах, производство спиртных напитков, табачных изделий, наркотических и иных токсических препаратов, материалов эротического содержания, их перевозка и торговля ими (ч. 1 ст. 265 ТК РФ)

- по совместительству (ст. 282 ТК РФ)

- вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ)

- в религиозных организациях (ст. 342 ТК РФ)

Несовершеннолетним запрещается переносить и передвигать тяжести, превышающие установленные пределы (нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда от 07.04.1999 №7). Работодатель может принимать решение о применении труда лиц моложе 18 лет на работах, связанных с перемещением тяжестей, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении экспертизы условий труда.

5. Документы, необходимые при трудоустройстве (ст. 65 ТК РФ)

1. Паспорт
2. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС)
(оформляется в отделении Социального фонда РФ)
3. ИНН (оформляется в инспекции Федеральной налоговой службы)
4. Письменное разрешение одного из родителей (законного представителя)
(Заявление о согласии на трудоустройство несовершеннолетнего)
5. Письменное согласие органа опеки и попечительства при трудоустройстве подростка до 14 лет
(Оно оформляется на основании Заявления родителей о выдаче согласия на заключение трудового договора в органы опеки и попечительства)
6. Письменное согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
7. Документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующей специальных знаний или специальной подготовки. Такими документами являются аттестаты об основном общем или среднем общем образовании. Вместо документа об образовании соискатель работы может представить справку об обучении или периоде обучения, которая выдается образовательной организацией
(ч. 12 ст. 60, ч. 5 ст. 61, ч. 6 ст. 66 Закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)
8. Выписка из электронной трудовой книжки (можно заказать в многофункциональных центрах или на сайте Госуслуги)
9. Медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (форма № 086/у, оформляется в учреждениях государственной, муниципальной системы здравоохранения)

Отказ несовершеннолетнего пройти обязательный предварительный медицинский осмотр при приеме на работу служит правоммерным основанием для отказа в заключении с ним трудового договора

Для несовершеннолетних лиц, желающих трудоустроиться в учреждения молодежной политики, требуются дополнительно следующие справки (ст. 65 ТК РФ):

Справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача

Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования (можно заказать в многофункциональных центрах или на сайте Госуслуги)

6. Особенности заключения срочного трудового договора с несовершеннолетним работником

На летний период с работниками-подростками обычно заключается срочный трудовой договор. В соответствии со статьей 59 ТК РФ с обучающимися такой договор может быть подписан уже на том основании, что они обучаются в образовательных организациях

В частности, срочный трудовой договор заключается, если несовершеннолетний принимается (ч. 1 ст. 59 ТК РФ):

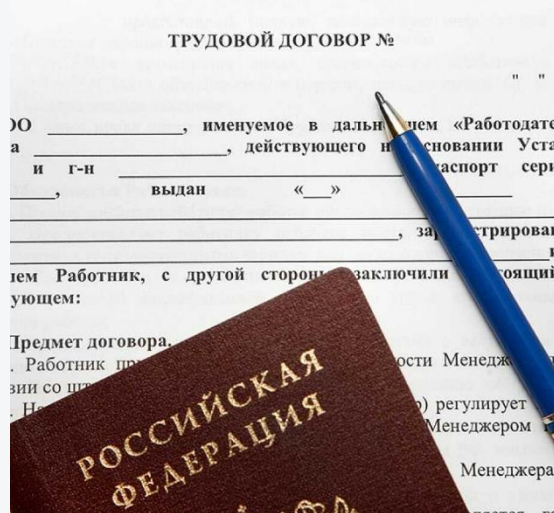
- для исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ;
- выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- выполнения работ временного характера и общественных работ по направлению органа службы занятости.

6. Особенности заключения срочного трудового договора с несовершеннолетним работником

Срочный трудовой договор с несовершеннолетним работником оформляется по общим правилам. При этом учитываются ограничения, гарантии и другие особенности регулирования труда данной категории лиц, установленных Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативными правовыми актами (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В договоре необходимо указать основания для заключения срочного трудового договора и срок его действия.

Например, несовершеннолетний направлен для временного трудоустройства службой занятости. В срочный трудовой договор включается условие: «Трудовой договор заключен для выполнения работ временного характера по направлению органа службы занятости» (ч. 1 ст. 59 ТК РФ).





Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими 18 лет.

Соответственно, *несовершеннолетние работники не могут быть привлечены к полной материальной ответственности* за причиненный ими ущерб. Исключения — случаи, когда вред причинен (ч. 3 ст. 242 ТК РФ):

- умышленно;

- в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в результате совершения преступления или административного правонарушения.



7. Продолжительность рабочего времени

Несовершеннолетние граждане относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника зависит от его возраста и составляет:

– 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.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников:

- в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;

- в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов.



7. Продолжительность рабочего времени

Несовершеннолетние граждане относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время

Для обучающихся общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных организаций, **совмещающих** в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа;

- в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа.

8. Нормы выработки и оплата труда



Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Наряду с оплатой труда на работодателей возлагаются обязанности по предоставлению несовершеннолетним всех льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а именно им предоставляются оплачиваемые отпуска или замена отпуска денежной компенсацией при увольнении.

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью

31 календарный день в удобное для них время.

Несовершеннолетних работников можно увольнять по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ:



- соглашение сторон

- собственное желание работника

- по инициативе работодателя.

Но в случае расторжения договора по инициативе работодателя процедура увольнения будет иметь свои особенности:

Работодатель должен получить согласие соответствующей государственной инспекцией по труду и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Недостаточно просто уведомить комиссию и инспекцию об увольнении несовершеннолетнего работника.

Важно получить именно их **согласие** на увольнение такого работника.

Если работодатель будет увольнять детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата, то он **за собственный счет** обеспечивает получение такими работниками необходимого **профессионального обучения с последующим трудоустройством**.

Если несовершеннолетний работник является членом профсоюза, то для его увольнения необходимо **мотивированное мнение выборного профсоюзного органа**.

Если работника моложе 18 лет увольняют по сокращению штата, численности или несоответствию по состоянию здоровья, а также неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание согласно, то на это также требуется согласие трех органов: **профкома (если он член профсоюза), органа государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав**.



Важно! Увольнение несовершеннолетнего работника без законного основания, с нарушением установленного порядка увольнения, без согласия КДН является ***незаконным*** и влечет восстановление работника на работе, оплату времени вынужденного прогула и вынесение по требованию работника решения о возмещении ему морального вреда, причиненного этими действиями. Размер такой компенсации определяется судом.

В случае если работник не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя.

Увольнение по указанному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в ***день увольнения***.

10. Общий алгоритм оформления трудовых отношений с несовершеннолетним



Обобщенный алгоритм оформления трудовых отношений с несовершеннолетним работником выглядит так:

1. Определить возраст несовершеннолетнего кандидата, т.к. именно возраст будет влиять на перечень документов, предъявляемых при приеме на работу, и установление режима рабочего времени.
2. У работников от 14 до 16 лет уточнить информацию о получении или завершении обучения.
3. Проверить, нет ли установленных законодательных запретов и ограничений на прием на работу несовершеннолетнего.
4. Запросить у кандидата необходимые документы для трудоустройства.
5. Пока кандидат не трудоустроился, обязательно оформить согласие на обработку его персональных данных. Это необходимо для соблюдения принципов и условий обработки персональных данных субъектов, установленных Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ.
6. Направить несовершеннолетнего на предварительный медосмотр до заключения трудового договора. Для этого оформить направление и выдать кандидату под подпись в журнале учета направлений. Медосмотр в возрасте до 18 лет – бесплатный.



В остальном алгоритм оформления несовершеннолетнего работника схож с алгоритмом оформления работника, достигшего 18 лет:

1. Ознакомить с локальными нормативными актами работодателя до подписания трудового договора.



2. Провести инструктажи по охране труда.



3. Заключить трудовой договор.



4. Издать приказ о приеме на работу.



5. Представить в территориальный орган Социального фонда формы СЗВ-ТД о приеме на работу не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа или днем заключения трудового договора.



**Форма согласия родителя (законного представителя)
на трудоустройство несовершеннолетнего**

Заявление

о согласии на трудоустройство несовершеннолетнего

Я, _____,
(Фамилия, имя, отчество родителя, законного представителя несовершеннолетнего)

даю согласие на трудоустройство моего(ей) несовершеннолетнего(ей) сына
(дочери, подопечного) _____,

(Фамилия, имя, отчество*несовершеннолетнего, достигшего возраста 14 лет)

_____ года рождения, в _____

_____ (наименование организации)

в должности _____

(наименование должности)

с _____ по _____, для выполнения легкого труда
или для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда (зачеркнуть не
нужную фразу)

« _____ » _____ 20__ г. _____ (_____)
подпись заявителя _____ расшифровка подписи

**Форма заявления родителя (законного представителя)
на выдачу письменного согласия на
трудоустройство несовершеннолетнего
органами опеки и попечительства**



**Форма заявления законного представителя несовершеннолетнего
о выдаче согласия на заключение трудового договора**

В _____

(наименование органа опеки и попечительства)

Я, _____
(фамилия, имя, отчество законного представителя несовершеннолетнего)

_____ место жительства _____
(адрес места жительства, подтвержденный регистрацией)

_____ место пребывания _____
(адрес места фактического проживания)

телефон: _____ электронный адрес: _____

паспорт: серия _____ № _____
выдан _____

(кем выдан) _____ (дата выдачи)

Прошу выдать согласие моему(ей) несовершеннолетнему(ей) сыну (дочери,
подопечному ребенку) _____

(нужное подчеркнуть) _____ (Ф.И.О. полностью)

_____ года рождения, обучающемуся(-ейся) в _____

_____ (наименование образовательной организации)

на заключение трудового договора с _____

_____ (наименование организации, предприятия)

на выполнение работ по _____

с _____ по _____

Продолжительность рабочего дня _____

Данные работы относятся к категории легкого труда, не причиняющего вред здоровью
несовершеннолетнего(ей), и не принесут ущерба для освоения
несовершеннолетним(ей) основной общеобразовательной программы (основной
профессиональной образовательной программы).

Я, _____

(фамилия, имя, отчество)

даю согласие на обработку и использование моих персональных данных,
содержащихся в настоящем заявлении и в представленных мною документах.

Дата _____ Подпись _____
(дата написания заявления) (подпись заявителя)

Дата _____ Подпись _____
(дата принятия заявления) (подпись лица, принявшего заявление)

**Форма направления работодателя
несовершеннолетнего на медицинский осмотр**



НАПРАВЛЕНИЕ НА МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР

№ ____ от « ____ » _____ 20 ____ года

Наименование работодателя:	
Форма собственности:	
Вид экономической деятельности по ОКВЭД:	
Наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН:	
Вид медицинского осмотра (предварительный или периодический):	предварительный
Фамилия, имя, отчество лица, поступающего на работу (работника):	
Дата рождения лица, поступающего на работу (работника):	
Наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет занято лицо, поступающее на работу (занят работник):	
Наименование должности (профессии) или вида работы:	

Вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным (периодическим) осмотрам:

Отсутствуют

Уполномоченный представитель
работодателя:

Должность _____

(подпись)

(ФИО)

Направление получил:

поступающий на
работу (работник) _____

(подпись, дата)