**Памятка для работодателей,**

**трудоустраивающих несовершеннолетних работников.**

1. ***Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними***

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 при условиях.

**По достижении возраста 15 лет работодатель вправе заключать трудовой договор с работником, если он поступает на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью в одном из следующих случаев:**

* после получения общего образования (окончания учебного заведения)
* в свободное от учебы время при получении общего образования
* во время каникул в период обучения в общеобразовательных учебных заведениях или средних профессиональных учебных заведениях.

**По достижении возраста 14 лет с работником может быть заключен трудовой договор для выполнения легкого труда при наличии одновременно следующих условий:**

* согласия одного из родителей (попечителя) (при трудоустройстве детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей необходимо согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя работника),
* согласия органа опеки и попечительства,
* работа производится в свободное от учебы время,
* работа не приносит ущерба в освоении образовательной программы,
* работа не причиняет вреда здоровью.

**Возможно заключение трудового договора с работником, не достигшим возраста 14 лет, при наличии одновременно следующих условий:**

* работа в определенной сфере
* согласие одного из родителей (опекуна)
* разрешение органа опеки и попечительства
* работа не приносит ущерба здоровью
* работа не приносит ущерба нравственному развитию работника.

**Сферы, в которых допускается работа малолетних - организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки. Работа заключается в участии в создании и (или) экспонировании произведений. Кроме того, возможна работа в качестве спортсмена.**

**Трудовой договор от имени работника подписывает родитель (опекун).**

Один из самых принципиальных моментов при приеме на работу несовершеннолетних , о котором нередко забывают работодатели - обязательное наличие справки из медицинского учреждения о состоянии здоровья несовершеннолетнего (Приложение № 19 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 декабря 2014 г. № 834н).

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования). Цель такого осмотра (обследования) состоит в необходимости выяснения соответствия состояния здоровья несовершеннолетнего гражданина предполагаемой работе. Медицинские осмотры проводятся в учреждениях государственной, муниципальной системы здравоохранения, отказ несовершеннолетнего гражданина пройти обязательный предварительный медицинский осмотр при приеме на работу служит правомерным основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

Следующий важный вопрос - возможно или нет устанавливать несовершеннолетним работникам испытательный срок при приеме на работу?

Однозначный и отрицательный ответ дает ст. 70 ТК РФ. В ТК РФ четко прописано, что испытательный срок при приеме на работу лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, не может устанавливаться.

Условие об испытательном сроке, включенное в трудовой договор с несовершеннолетним работником или в приказ о приеме его на работу, в силу ст. 9 ТК РФ недействительно и не может повлечь за собой никаких правовых последствий (в том числе несовершеннолетнего нельзя будет уволить как не выдержавшего испытание).

Следует обратить внимание на то, что рассмотренные выше особенности правового регулирования труда несовершеннолетних, в силу ст. 57 ТК РФ, должны быть обязательно отражены в тексте трудового договора, заключаемого с несовершеннолетним работником.

***2. Виды работ, где запрещено применение труда несовершеннолетних***

**Работодателю запрещено принимать на работу несовершеннолетних лиц, если трудовой договор с ними предусматривает (ст. 265 Трудового кодекса РФ):**

* работы с вредными условиями труда (постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163),
* работы с опасными условиями труда (постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163),
* подземные работы, работу по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ),
* работу в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ),
* работы, которые могут причинить вред здоровью и нравственному развитию.

**К таким работам относятся - игорный бизнес, работа в ночных клубах и кабаре, работа по производству, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими или иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).**

* работу вахтовым методом (ст. 298 Трудового кодекса РФ),
* работу, связанную с управлением и движением транспортных средств (постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163).

***Ограничения для несовершеннолетних работников***

Трудовым законодательством также запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, которые превышают установленные для них предельные нормы. Согласно нормам предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную предельно допустимыми массами груза при подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены являются (нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную установлены постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7):

* для юношей 14 - 15 лет - 3 кг, 16 - 17 лет - 4 кг;
* для девушек 14 - 15 лет - 2 кг, 16 - 17 лет - 3 кг.

При этом масса тары и упаковки включается в массу поднимаемого и перемещаемого груза, а подъем и перемещение тяжестей в пределах норм допускаются, только если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

Работодатель не имеет права заключать с подростком письменный договор о полной материальной ответственности. Согласно статье 244 ТК РФ индивидуальные или коллективные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет. Таким образом, подросток не может обслуживать и использовать денежные или товарные ценности и возмещать работодателю ущерб в полном размере за недостачу.

Несовершеннолетние работники не несут полной материальной ответственности. Исключение составляют случаи, указанные в статье 242 Трудового кодекса, а именно:

• умышленное причинение ущерба;

• причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

• причинение ущерба в результате совершения преступления или административного проступка.

Кроме того, лица, не достигшие на момент трудоустройства 18 лет, не могут привлекаться к работам:

* по совместительству (ст. 282 ТК РФ);
* по вахтовому методу (ст. 298 ТК РФ).

В соответствии со ст. 268 ТК РФ запрещается и направление несовершеннолетних работников в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

**Ограничение не распространяется на несовершеннолетних творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театральных и концертных организациях, театрах, цирках и иных организациях, участвующих в создании и (или) экспонировании произведений. Их можно привлекать к указанным работам, если они замещают должность, содержащуюся в перечне должностей творческих работников, утв. распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 № 1777-р.**

***3. Рабочее время несовершеннолетних работников***

Несовершеннолетним работникам в возрасте до 18 лет работодатель обязан установить сокращенное рабочее время.

Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная (по сравнению с нормальной) продолжительность рабочего времени.

Продолжительность сокращенной рабочей недели для несовершеннолетних работников должна быть не более:

- 24 часов - для работников, не достигших 16 лет

- 35 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Важно! Если несовершеннолетние работники обучаются в образовательных учреждениях и в свободное от учебы время работают в течение учебного года, то продолжительность работы не может превышать половины от установленных норм ([ч. 4 ст. 92](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_469771/f6b05aa9799a360bb375c2a1f4c61977b86834cf/#dst2290) ТК РФ):

- 12 часов в неделю - для работников, не достигших 16 лет

- 17,5 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предъявления справки из образовательного учреждения, подтверждающей получение образования работником.

В период каникул несовершеннолетние работники, обучающиеся в образовательных учреждениях, вправе полностью отработать весь срок сокращенной рабочей недели (24 или 35 часов соответственно).

Работодатель не вправе устанавливать продолжительность рабочего дня (смены) для несовершеннолетних более:

- 4 часов - для работников от 14 до 15 лет;

- 5 часов - для работников от 15 до 16 лет;

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

Для несовершеннолетних работников, совмещающих получение образования по общеобразовательным программам или программам среднего профессионального образования, с работой в свободное от учебы время, в течение учебного года, продолжительность рабочей смены может быть не более:

- 2,5 часов - для работников от 14 до 16 лет;

- 4 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предъявления справки из образовательного учреждения, подтверждающей получение образования работником.

***4. Время отдыха***

**Работодатель обязан предоставить несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 Трудового кодекса РФ).**

**Работодатель обязан предоставить несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 Трудового кодекса РФ).**

Если отпуск предоставляется работнику после достижения им 18 лет, продолжительность отпуска определяется по совокупности времени, отработанному отдельно до и отдельно после наступления совершеннолетия.

Более того, работодатель не имеет права отказать несовершеннолетнему работнику в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ). При этом ч. 3 ст. 125 ТК РФ запрещает работодателю отзывать такого работника из отпуска. Предоставляется отпуск в удобное для подростка время.

На практике часть отпуска может быть компенсирована в денежной форме. Однако в отношении работников, не достигших возраста 18 лет, подобные действия запрещены (ч. 3 ст. 126 ТК РФ). Денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается несовершеннолетнему работнику только при увольнении.

***5. Оплата труда и нормы труда***

Учитывая, что для несовершеннолетних установлена сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены), оплата труда производится следующим образом.

При повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (пропорционально отработанному времени). При этом работодатель может (но не обязан) за счет собственных средств производить таким работникам доплаты до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

Если несовершеннолетний работник выполняет сдельную работу, то его труд оплачивается по установленным сдельным расценкам (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Оплата труда несовершеннолетних работников учащихся и работающих в свободное от учебы время производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель также за счет собственных средств может установить доплаты к заработной плате несовершеннолетних (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

Нормы выработки для несовершеннолетних работников устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной сокращенной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 270 ТК РФ).

**Для следующих работников работодатель может установить пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК РФ):**

* поступивших на работу после получения общего образования,
* поступивших на работу после получения среднего профессионального образования,
* прошедших профессиональное обучение на производстве.

Оплата труда несовершеннолетних работников производится исходя из отработанного ими времени (выполненной работы).

**Работодатель вправе, но не обязан, производить доплату до размера оплата труда, который был бы начислен совершеннолетнему работнику при полной (нормальной) продолжительности рабочего времени.**

***6. Гарантии при прекращении трудового договора***

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя (исключение составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 269 ТК РФ). Исключением являются следующие ситуации:

* ликвидация организации-работодателя;
* прекращение деятельности индивидуального предпринимателя- работодателя.
* ликвидация организации-работодателя;
* прекращение деятельности индивидуального предпринимателя - работодателя.

Отсутствие согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних может стать основанием как для восстановления несовершеннолетнего на работе с оплатой ему времени вынужденного прогула, так и для привлечения виновных должностных лиц к административной и материальной ответственности. Размер компенсации определяется судом (см. ст. 394 ТК РФ).

Предположим, указанные органы отказали в даче согласия на увольнение работника. Однако по результатам ежегодного медицинского осмотра он не может выполнять работы в соответствии с заключенным трудовым договором. В таких случаях отказ в расторжении трудового договора с несовершеннолетним может быть оспорен в судебном порядке.

Если несовершеннолетний работник является членом профсоюза, то для его увольнения по пунктам 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ необходимо мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, полученное согласно статье 373 ТК РФ.

В ситуации, когда срок трудового договора истек, подростка необходимо уведомить об увольнении за три календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

В случае если с несовершеннолетним трудовой договор заключен на срок до 2 месяцев, подросток вправе уволиться до окончания срока трудового договора, написав заявление об увольнении по собственному желанию не менее чем за три дня до увольнения (ст. 292 ТК РФ). По истечении указанных трех дней несовершеннолетний вправе прекратить работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым подросток должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель выдает несовершеннолетнему работнику трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности) и производит с ним окончательный расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

Работникам из числа детей-сирот, 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 организации.

**Так же хочется отметить, что все остальные факторы в части охраны труда несовершеннолетних работников (вводный инструктаж , первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда, выдача средств индивидуальной защиты, ознакомление с инструкциями по охране труда и т.п. ) остаются неизменными как для обычных работников вашей организации.**