Методические рекомендации по временному трудоустройству несовершеннолетних

Временная занятость подростков – это общедоступная трудовая деятельность, имеющая социально-полезную направленность, организуемая для несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.

Отношения между центрами занятости населения и работодателями регулируются договорами об организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.

Работодателями могут выступать организации любых форм собственности. В договорах определяются права и обязанности сторон по организации и проведению работ. Условия договора определяют количество рабочих мест по видам работ, сроки проведения работ, порядок и сроки оплаты выполненных работ и оказания материальной поддержки несовершеннолетних граждан, сумму затрат из средств краевого бюджета и средств работодателя на финансирование временных работ, требования по обеспечению условий охраны труда.

Работодатель берет на себя следующие основные обязательства:

организовать рабочие места для выполнения временных работ;

принять на работу несовершеннолетних граждан, направленных центром занятости; заключить с направленными гражданами срочные трудовые договоры; производить выплату заработной платы работникам своевременно, соразмерно объему выполненных работ или отработанному времени (оплата производится в соответствии с нормами и расценками, действующими у работодателя, но не ниже минимального размера оплаты труда); соблюдать законодательство Российской Федерации о труде и социальном страховании. В договоре указываются: обязательства работодателя на участие в профессиональной ориентации участников временного трудоустройства (при согласии работодателя); обязательства работодателя по трудоустройству на неопределенный срок несовершеннолетних граждан, отобранных Работодателем для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей) из числа участвующих во временном трудоустройстве (при согласии работодателя).

Нормативные правовые акты, регулирующие занятость несовершеннолетних работников: Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – «ТК РФ»); Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет (постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163); нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную (постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07.04.1999 № 7); СанПиН 4.6.2553-09 «Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста» (постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30.09.2009 № 58).

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами. Лица, получившие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста 15 лет и 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 письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. – *ст. 63 ТК РФ.*

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра, осуществляемого за счет средств работодателя *– ст. 69, 266 ТК РФ.* 4

Несовершеннолетние принимаются на работу без испытательного срока *– ст. 70 ТК РФ.*

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением – *ст. 272 ТК РФ.*

Стандартный перечень документов, которые несовершеннолетний работник должен представить работодателю при трудоустройстве: - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; - трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; - страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; - документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; - письменное согласие одного из родителей (попечителя) и специалиста отдела опеки и попечительства (заявление в произвольной форме, запись о согласии на заявлении несовершеннолетнего о приеме на работу или на трудовом договоре (для несовершеннолетних 14-15 лет)); - справка о прохождении медосмотра. Подростку, впервые поступающему на работу, работодатель должен оформить трудовую книжку и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования. *– ст. 63 и 65 ТК РФ.*

**Запрещаетс**я применение труда лиц в возрасте до 18 лет:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- на подземных работах;

 - на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство,

-перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания). – *ст. 11 Федерального закона «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» и ст. 265 ТК РФ.*

- направление в служебные командировки;

- привлечение к сверхурочной работе;

 - привлечение к работе в ночное время; 5

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; *– ст. 268 ТК РФ;*

- заключение письменных договоров о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении ими работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества (*однако, подростки могут работать официантами, если их трудовые обязанности не предусматривают получение и передачу денежных средств*); *– ст. 244 ТК РФ.*

- работа по совместительству, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями; *– ст. 282 ТК РФ;*

- привлечение к работам, выполняемым вахтовым методом; *– ст. 298 ТК РФ;*

- заключение трудовых договоров с религиозной организацией; *– ст. 342 ТК РФ*;

Лица, не достигшие 18 лет, не могут быть приняты на государственную и муниципальную службу, на работу в ведомственную охрану, где требуется готовность к действиям, связанным с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.
Также запрещено устанавливать какой бы то ни было испытательный срок для таких работников.

Продолжительность рабочего времени: Для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени *– ст. 92, 94 ТК РФ.*

Если несовершеннолетний работник учится, то рабочее время распределяется следующим образом:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | в каникулярный период(часов) | в период учебногогода (часов) |
| возрастная группа | 14 лет | 15 лет | 16, 17 лет | 14, 15 лет | 16, 17 лет |
| Максимально допустимаяпродолжительность рабочего времени в течение недели | 24 | 35 | 12 | 17,5 |
| Максимально допустимая продолжительность рабочеговремени в течение дня | 4 | 5 | 7 | 2,5 | 4 |

При поступлении несовершеннолетнего  на работу, связанную с деятельностью учреждений по работе с детьми, санаторно-курортной сферы, к осуществлению которой в соответствии с законом  не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость  он обязан предъявить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Предельные нормы переноски и перемещения тяжестей установлены постановлением министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме или перемещении тяжестей вручную».

|  |  |
| --- | --- |
| Характер работы, показатели тяжести труда | Предельно допустимая масса груза в кг |
| Юноши | Девушки |
| 14лет | 15лет | 16лет | 17лет | 14лет | 15лет | 16лет | 17лет |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Подъем и перемещение груза вручную постоянно в течение не более 1/3 рабочей смены: | 6 | 7 | 11 | 13 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| -постоянно (более 2-х раз в час) |
| -при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час) | 12 | 15 | 20 | 24 | 4 | 5 | 7 | 8 |
| Суммарная масса груза,перемещаемая в течение смены: | 400 | 500 | 1000 | 1500 | 180 | 200 | 400 | 500 |
| -подъем с рабочей поверхности |
| -подъем с пола | 200 | 250 | 500 | 700 | 90 | 100 | 200 | 250 |

Примечание: подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если: это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой; в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки; при перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать: для юношей 14 лет – 12 кг, 15 лет – 15 кг, 16 лет – 20 кг, 17 лет – 24 кг; для девушек 14 лет – 4 кг, 15 лет – 5 кг, 16 лет – 7 кг, 17 лет – 8 кг.

[Вводный инструктаж](https://azbukaprav.com/ohrana-truda/instruktazh/vvodnyj/pravila-provedeniya-vv.html), проводится сразу после трудоустройства.
На нем несовершеннолетнего работника знакомят с правилами по охране труда, с технологическими процессами, техникой безопасностью, а также применение необходимых средств защиты и умением оказывать первую помощь при несчастном случае на производстве. Инструктаж по охране труда проводится с целью ознакомить несовершеннолетнего с основными правилами по технике безопасности. Все проведенные инструктажи в обязательном порядке фиксируются в журналах вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте. Проведение инструкции по технике безопасности включает в себя правила пожарной и электробезопасности.
Несовершеннолетнему в обязательном порядке объясняют правила эвакуации и действий при пожаре, ударе током, а также прочих непредвиденных обстоятельствах. Обучают обращению со средствами индивидуальной защиты. После вводного проводится [первичный инструктаж](https://azbukaprav.com/ohrana-truda/instruktazh/pervichnyj/pervichniy-po-ot.html) на рабочем месте. При проведении первичного инструктажа на рабочем месте необходимо помнить, что в соответствии с требованиями п. 2.1.3 Постановления Минтруда РФ и  Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" и п.9.4 ГОСТ 12.0.004-2015 "Система стандартов безопасности труда» что для работников рабочих профессий и младшего обслуживающего персонала, имеющих соответствующую требованиям безопасного выполнения порученной им трудовой функции профессиональную квалификацию назначается стажировка. Сроки стажировки определяются программами стажировки длительностью от трех до 19 рабочих смен. Об этом делается соответствующая отметка в журнале.

При необходимости проводится внеплановый инструктаж несовершеннолетних. Это нужно, если изменились инструкции, условия труда, а также оборудование или инструменты.

Если сотрудник, не достигший 18 лет, привлекается к различным видам деятельности, то ему обязаны перед каждым проводить [целевой инструктаж](https://azbukaprav.com/ohrana-truda/instruktazh/vneplanovyj/tselevoy-instr-po-ot.html).
Что касается [повторного инструктажа](https://azbukaprav.com/ohrana-truda/instruktazh/vvodnyj/povtorniy-po-ot.html), то он должен проводиться для несовершеннолетних не реже, чем раз в полгода. На нем освежаются и обновляются знания, которые получены во время проведения первичного и вводного обучения.

Оплата труда работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам.

Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

 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 *– ст. 271 ТК РФ.*

Заработная плата несовершеннолетнего работника облагается налогами в обычном порядке. С нее удерживается 13% НДФЛ. С выплат перечисляются взносы в Пенсионный фонд, страховые платежи от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время *– ст. 267 ТК РФ.* Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы *– ст. 291 ТК РФ.*

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет *– ст. 124 ТК РФ;*

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет *- ст. 125 ТК РФ;* Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до 18 лет *– ст. 126 ТК РФ.*

Уволить несовершеннолетнего по инициативе работодателя есть возможность только по согласию местной комиссии по делам несовершеннолетних.