

крашенная рабочая неделя (ст. 92 ТК РФ). Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- 1) Для работников до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- 2) Для работников от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных ст. 92.1 ТК РФ для лиц соответствующего возраста. Кроме того, ст. 94 ТК РФ устанавливает для несовершеннолетних еще и максимальную допустимую продолжительность ежедневной работы (смены):

- Для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – не более 5 часов;
- Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 7 часов;
- Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 2,5 часа;

■ Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 4 часов.

Кроме того, подростки могут трудиться на условиях неполной рабочей недели (неполное рабочее время),

устанавливаемой по соглашению между работником и работодателем (ст. 93 ТК РФ).

Ежегодный

основной оплачиваемый отпуск

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Оплачиваемый отпуск может предоставляться работникам в возрасте до восемнадцати лет и до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению (ст. 122 ТК РФ), что делает желательным присутствие несовершеннолетних в трудовом коллективе для работодателя.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 124 ТК РФ). Не допускается их отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ), а также замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

Расторжение

трудового договора

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя, помимо соблюдения общего порядка, допускается только

с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя (исключение составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) (ст. 269 ТК РФ). Отсутствие согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав 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.

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

Оплата труда

При повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (пропор-

лирует повышенные требования к условиям труда несовершеннолетних. Запрещается:

■ привлечение несовершеннолетних к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, подземным работам;

■ привлечение несовершеннолетних к работам, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных клубе и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами);

■ направление несовершеннолетних работников в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Кроме того, запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (п. 2 ст. 265 ТК РФ).

Несовершеннолетних работников нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ) и по совместительству (ст. 282 ТК РФ). Несовершеннолетние не могут также устроиться на работу в религиозную организацию (ст. 342 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени

Статья 91 ТК РФ устанавливает нормальную продолжительность рабочей недели – 40 часов. Но для работников в возрасте до восемнадцати лет установлена со-

как обращение самих родителей, так и работодателя. Имеются особенности заключения трудового договора с профессиональными спортсменами и работниками творческих профессий.

Медицинский осмотр

Лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, при заключении трудового договора подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию) (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ). В дальнейшем до достижения совершеннолетия такие работники подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (обследованию). Осмотры (обследования) проводятся за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ). Причем в соответствии со ст. 185 ТК РФ на время ежегодных осмотров за ними сохраняется средний заработок. Цель медицинского осмотра – определить, соответствует ли состояние здоровья несовершеннолетнего кандидата работе, на которую он претендует, а в дальнейшем – соответствует ли выполняемой работе по трудовому договору. Таким образом, дополнительно к перечисленным выше документам, необходимым для заключения трудового договора, несовершеннолетними предоставляется справка о прохождении медицинского осмотра.

Условия труда

Учитывая особенности данной категории работников, действующее законодательство устанавли-

тельно отработанному времени). Если несовершеннолетний работник выполняет сделанную работу, то его труд оплачивается по установленным сделанным расценкам. Оплата труда несовершеннолетних работников учащихся и работающих в свободное от учебы время производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель также может за счет собственных средств установить доплаты к заработной плате несовершеннолетних (ст. 271 ТК РФ).

Ответственность

Соблюдение правил оформления трудовых отношений с работниками, не достигшими совершеннолетия, является обязательным для всех работодателей, а неисполнение соответствующих требований, установленных трудовым законодательством, может повлечь привлечение к административной ответственности по ст. 5.27 КОАП РФ.

Вывод: Для воспитания достойных членов общества особенно важно вовлекать несовершеннолетних в сферу трудовых отношений. Несмотря на это, работодатели не спешат вступать в трудовые отношения с несовершеннолетними лицами, так как их трудоустройство влечет за собой определенные сложности. Именно поэтому несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Согласно п. 1 ст. 13 Закона № 1032-1, государство обеспечивает дополнительные гарантии для несовершеннолетних граждан:

- разрабатывает и реализует программы содействия занятости;
- создает дополнительные рабочие места;
- устанавливает квоты для приема на работу несовершеннолетних работников;
- организует обучение по специальным программам.

даже не имея на это оснований, поскольку расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицом, не достигшим возраста восемнадцати лет, допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ), либо настаивают на работе без оформления трудового договора и издания приказа о приеме на работу.

После заключения трудового договора работодатель должен оформить приказ о приеме на работу, ознакомить с ним несовершеннолетнего под роспись, провести инструктаж по охране труда, ознакомить подростка с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами организации; при необходимости – оформить трудовую книжку и СНИЛС.

В соответствии со статьей 70 ТК РФ работодатель не имеет права устанавливать для несовершеннолетних испытательный срок, что не соблюдается на практике в большинстве случаев. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ).

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Следует отметить, что для заключения трудового договора требуется согласие только одного из родителей. Основанием для дачи согласия органа опеки и попечительства на заключение трудового договора может быть

■ Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора.

■ Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет.

■ Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы.

■ Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет.

Заключение трудового договора

С несовершеннолетним работником может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор (например, на время каникул). В трудовом договоре должны содержаться сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ с учетом особенностей, установленных главой 42 ТК РФ. В том случае, когда несовершеннолетний устраивается на работу впервые, оформление трудовой книжки и пенсионного свидетельства ложится на плечи работодателя. (СНИЛС – это страховой номер индивидуального лицевого счета гражданина в системе обязательного пенсионного страхования. СНИЛС необходим для начисления пенсии и возможности получения госуслуг в электронном виде. СНИЛС выдается всем категориям граждан РФ, зарегистрированных в системе персоналиям граждан РФ, учета Пенсионного фонда РФ, включая детей, неработающих граждан и военнослужащих). Работодатели нанимают на заключение срочного трудового договора,

Прокуратура Саратовской области
410002, г. Саратов, ул. им. Е.Ф. Григорьева, д. 33/39

☎ 8(8452) 49-66-78

Сайт: https://err.gerpriros.gov.ru/web/proc_64

Юридическая клиника Саратовской
государственной юридической академии
410056, г. Саратов, ул. Чернышевского, д. 135а, корп. 4а,
каб. 102, 108.

✉ Lc1@sla.ru

☎ 8(8452) 29-91-18

Общие положения

Подростки (несовершеннолетние граждане от четырнадцати до восемнадцати лет) – это особая социальная группа граждан, не достигших восемнадцати лет, трудовая деятельность которых строго регламентирована нормами законодательства для предупреждения отрицательного влияния производственных факторов на состояние здоровья, развитие, психическое и моральное состояние. Для несовершеннолетних, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и учреждений профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки (в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами). Особенности регулирования труда несовершеннолетних в возрасте до восемнадцати лет регламентируются статьями главы 42 Трудового кодекса РФ:

- Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет.
- Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет.
- Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет.
- Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

Подписано в печать 28.05.2021. Формат 60×84¹/₁₆.
Гарнитура «Самбрия». Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 0,7. Уч.-изд. л. 0,3. Тираж 300. Заказ № 170.



ПРОКУРАТУРА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ»

**ОСОБЕННОСТИ
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ
ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ**

