**Методические рекомендации "Работодателям Иркутской области по организации трудоустройства несовершеннолетних граждан на временные работы"**

Утверждены

распоряжением министерства

труда и занятости

Иркутской области

от 10 июля 2013 года № 153-мр

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**«РАБОТОДАТЕЛЯМ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН НА ВРЕМЕННЫЕ РАБОТЫ»**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящие методические рекомендации разработаны отделом специальных программ управления занятости населения министерства труда и занятости Иркутской области в помощь работодателям Иркутской области, организующим работу по трудоустройству несовершеннолетних граждан на временные работы.

**Раздел 1. Особенности применения трудового законодательства при трудоустройстве несовершеннолетних граждан**

1. Несовершеннолетние (лица, не достигшие 18 лет) в силу своего возраста относятся к категории работников, нуждающихся в особой защите. Статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации в отношении несовершеннолетних установлен целый комплекс ограничений по приему на работу, условиям труда, расторжению трудового договора и т.д.

**Раздел 2. Виды работ, на которых запрещено использование труда подростков**

2. Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает значительные ограничения и льготы при осуществлении подростками своей трудовой деятельности. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет отражены в главе 42 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Кроме Трудового кодекса Российской Федерации к нормативным документам, регламентирующими труд несовершеннолетних граждан, относятся:

1) Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;

2) Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30 сентября 2009 года № 58 «Об утверждении санитарно – эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18 летнего возраста СанПиН 2.4.6.2553-09.

4. Трудовым законодательством запрещено применение труда несовершеннолетних граждан на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также 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).

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет (далее – Перечень), утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 163.

5. В Перечень, запрещающий труд подростков до 18 лет, включено более 2 тыс. профессий. Помимо этого, в Трудовом кодексе Российской Федерации перечислены и другие случаи, когда лицо моложе 18 лет не может стать участником трудовых отношений (работником), т.е. **не может быть принято на работу:**

1) характер, которой требует заключения с работником договора о полной материальной ответственности (ч. 3 ст. 242 ТК РФ);

2) в религиозную организацию (ч. 2 ст. 342 ТК РФ);

3) по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ);

4) выполняемую вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

Это лицо не может быть принято:

1) в ведомственную охрану, Федеральный закон от 14 апреля 1999 года № 77-ФЗ «О ведомственной охране»;

2) на государственную службу, Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

3) на муниципальную службу, Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

4) в профессиональные аварийно – спасательные службы, Федеральный закон от 22 августа 1995 года № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»;

5) в полицию, Федеральный закон от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции».

6. Существуют ограничения в приеме на работу лиц, достигших 18-летнего возраста.

В соответствии с Федеральным законом от 7 ноября 2000 года № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» к работе с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются только лица, достигшие 20 лет, отвечающие квалификационным требованиям и не имеющие медицинских противопоказаний.

**Раздел 3. Предельно допустимые нагрузки в работе подростков**

7. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 года № 7 (см. таблицу).

|  |  |
| --- | --- |
|  Характер работы, показатели тяжести труда | Предельно допустимая масса груза, кг |
| Юноши | Девушки |
| 14 лет | 15 лет | 16 лет | 17 лет | 14 лет | 15 лет | 16 лет | 17 лет |
| Подъем и перемещение вручную груза постояннов течение рабочей смены | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Подъем и перемещение груза вручную в течениене более 1/3 рабочей смены: постоянно (болеедвух раз в час) при чередовании с другой работой (до двух раз в час) | 6 | 7 | 11 | 13 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:подъем с рабочей поверхности подъем с пола |  400200 |  500250 |  1000500 |  1500700 |  18090 |  200100 |  400200 |  500250 |
| Примечания.1. 1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это

непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должнопревышать: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. |

**Раздел 4. Прием на работу несовершеннолетних граждан**

8. Статьей 63 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено положение о возможности заключения трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

9. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

10. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

11. **Документом, удостоверяющим возраст и наличие российского гражданства, является паспорт** гражданина Российской Федерации.

12. С несовершеннолетним работником заключают трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор. 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 Иркутской области и подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел.

13. На основании статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытательный срок при приеме на работу лиц, не достигших возраста 18 лет, не устанавливается.

14. 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 распорядка, иными локальными нормативными актами организации (а при необходимости оформить трудовую книжку и пенсионное свидетельство).

**Раздел 5. Медицинские осмотры несовершеннолетних граждан**

15. Статьей 266 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что лица в возрасте до 18 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.

Предусмотренные этой статьей медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

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

В дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, несовершеннолетние лица ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

16. Статьей 13 Федерального закона от 30 марта 1995 года № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» установлено, что в случае выявления ВИЧ-инфекции у несовершеннолетнего в возрасте до 18 лет в соответствии с Перечнем работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, утв. постановлением Правительства РФ от 4 сентября 1995 года № 877, работники учреждений, проводивших это освидетельствование, должны уведомить об этом родителей или их законных представителей.

**Раздел 6. Продолжительность рабочего времени**

17. Нормативными документами, регламентирующими труд несовершеннолетних граждан, являются:

1) Трудовой кодекс Российской Федерации, глава 42;

2) Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;

3) Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30 сентября 2009 года № 58 «Об утверждении санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18 летнего возраста СанПиН 2.4.6.2553-09.

18. Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает два ограничения продолжительности рабочего времени подростков.

Первое, касается нормы часов работы в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается:

1) для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

2) для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных ч. 1 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации для лиц соответствующего возраста.

Второе, касается продолжительности ежедневной работы (смены) статья 94 Трудового кодекса Российской Федерации не может превышать для работников:

1) в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов,

2) в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой:

1. в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа,
2. в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часов.

**Раздел 7. Нормы выработки и оплата труда**

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

20. Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

Такой порядок предусмотрен статьей 270 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. При повременной оплате труда заработная плата 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.

22. Труд работников в возрасте до 18 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.

23. Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования 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.

24. Наряду с оплатой труда на работодателей возлагаются обязанности по предоставлению подросткам всех льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а именно им предоставляются оплачиваемые отпуска или замена отпуска денежной компенсацией при увольнении, обеспечение специальной одеждой, обувью и прочими средствами индивидуальной защиты.

**Раздел 8. Прочие ограничения и льготы**

25. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (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). Это установлено статьей 268 Трудового кодекса Российской Федерации.

26. Статья 298 Трудового кодекса Российской Федерации запрещает привлекать подростков к работе, выполняемой вахтовым методом.

27. Статьей 242 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены ограничения на привлечение к материальной ответственности работников в возрасте до 18 лет.

Эти работники несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

**Раздел 9. Предоставление отпусков молодым работникам**

28. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со статьей 267 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

29. По заявлению подростка отпуск ему предоставляют до истечения шести месяцев непрерывной работы.

При этом несовершеннолетнего гражданина нельзя:

1. не отпустить на отдых;
2. отозвать из отпуска;
3. заменить отпуск денежной компенсацией.

30. Поскольку многие молодые работники совмещают работу с обучением, то необходимо сказать о главе 26 Трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением». Возможность предоставления указанных гарантий и компенсаций зависит от учебного заведения, в котором обучается или в которое собирается поступать работник, а также от того, является ли получаемое образование вторым, так как согласно статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (при получении второго образования обязанности предоставлять предусмотренные трудовым законодательством гарантии и компенсации у работодателя не возникает). Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них по выбору работника.

31. Статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов, сдачи итоговых государственных экзаменов на сроки, установленные данной статьей Трудового кодекса Российской Федерации.

32. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования; работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов, для сдачи итоговых государственных экзаменов. Сроки отпуска без сохранения заработной платы определены статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации. Этой же статьей предусмотрено, что работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

К дополнительным отпускам по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

33. Указанным работникам также устанавливается в порядке, определенном статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации, рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы этим работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

34. Гарантии и компенсации для работников, обучающихся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, а также работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, в вечерних (сменных) образовательных учреждениях, предоставляются в порядке, определенном статьями 174-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если работник обучается в учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации, гарантии и компенсации устанавливаются коллективным договором или трудовым договором с конкретным работником.

**Раздел 10. Прекращение трудовых отношений**

35. В соответствии со статьей 269 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

36. Во всех случаях подачи несовершеннолетним заявления о расторжении трудового договора согласно пункта 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан сообщить об этом в комиссию по делам несовершеннолетних, чтобы она могла разобраться в действительных причинах подачи заявления об увольнении и принять меры к его оставлению на прежней работе либо к его трудоустройству в другую организацию.

37. Увольнение работника моложе 18 лет без законного основания, с нарушением установленного порядка увольнения, без согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних 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.

Кроме того, пунктом 6 статьи 9 Федерального закона от 21 декабря 1996 года № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» установлено, что работникам 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 организации.

38. 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.

В данном случае работнику причитается:

1) сумма заработной платы за отработанные дни в последнем месяце работы;

2) сумма среднего заработка, сохраняемого работнику на время прохождения им медосмотра;

3) компенсация за неиспользованные дни отпуска;

4) выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

39. Сумма среднего заработка за день прохождения медосмотра, за 31 день неиспользованного отпуска и за две недели выходного пособия рассчитывается исходя из средней заработной платы, для расчета которой статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации установлен единый порядок, особенности которого определены Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

40. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

|  |  |
| --- | --- |
|  | [Для печати](http://www.irkzan.ru/qa/1556.html)  |