

## Прокурор разъясняет. Особенности труда несовершеннолетних.

18.04.2014

В период летних каникул у несовершеннолетних учащихся часто возникает желание заработать денежные средства на «карманные» расходы. При этом, большинство из детей не знают своих трудовых прав, их особенностей и правовых исключений из объема трудовых прав взрослых. Одновременно, работодатели, как правило, не хотят предоставлять работу несовершеннолетним, понимая, что законодательством установлены особенности и исключения для использования их труда.

Для более четкого понимания трудовых взаимоотношений между работодателем и несовершеннолетним работником необходимо знать установленные федеральным законодательством особенности.

По общему правилу вступать в трудовые отношения, а значит, и заключать трудовой договор в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (далее-ТК РФ), - также лица, не достигшие указанного возраста.

Например, лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

Заключение трудового договора с лицом в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет в силу возможно при соблюдении следующих условий: подросток, достигший четырнадцати лет, должен быть учащимся; предлагаемая подростку работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью; работа по трудовому договору должна выполняться лишь в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы; на заключение трудового договора должно быть получено письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Если другой родитель возражает против заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства.

Заключение трудового договора с лицами, не достигшими четырнадцати лет, не допускается, за исключением выполнения работ для участия в создании и (или) исполнении произведений только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба его здоровью и нравственному развитию, по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта. Для заключения трудового договора необходимо письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном).

Несовершеннолетние лица не могут быть допущены к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к подземным работам, работам, 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), к работам, предполагающим переноску (передвижение) тяжестей сверх установленных предельных норм ([статья 265](#) ТК РФ).

Перечень таких работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждены постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №163 «[Перечень](#) тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Лица в возрасте до восемнадцати лет в силу [статей 69](#) и [266](#) ТК РФ при заключении трудового договора подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру независимо от трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), а также ежегодно до достижения ими возраста восемнадцати лет.

Предусмотренное [статьей 70](#) ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет. Если таким работникам было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается.

С работниками, не достигшими возраста восемнадцати лет, договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности не заключаются.

В случае возникновения спора о возмещении ущерба, причиненного работодателю работником, не

достигшим возраста восемнадцати лет, следует учитывать, что такое лицо полной материальной ответственности не несет, за исключением случаев умышленного причинения ущерба, причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также причинения ущерба в результате совершения преступления или административного проступка ([статьи 242, 244](#) ТК РФ).

Необходимо иметь в виду, что в силу [статьи 298](#) ТК РФ работники в возрасте до восемнадцати лет не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом.

[Статьями 92, 94](#) ТК РФ для несовершеннолетних работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (рабочего дня, рабочей недели).

Например, несовершеннолетним работникам в возрасте до шестнадцати лет установлена рабочая неделя не более 24 часов, если работник учится в образовательной организации тогда не более 12 часов в неделю. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов для несовершеннолетних в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет, если работник учится, тогда продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 2,5 часа.

Пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени указанным работникам исходя из общих норм выработки устанавливаются нормы выработки и производится оплата труда.

Доказательствами, подтверждающими фактическую продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника, являются: трудовой договор, график режима рабочего времени, табель учета рабочего времени, расчетные листки, документальные и электронные средства учета рабочего времени.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни несовершеннолетних работников запрещается. Данный запрет не распространяется на лиц, не достигших восемнадцати лет, относящихся к творческим работникам средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, и на иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений ([статьи 96, 113, 259, 268](#) ТК РФ).

По общему правилу, право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен работникам в возрасте до восемнадцати лет.

Несовершеннолетним работникам в силу [статьи 267](#) ТК РФ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

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

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетним по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), с учетом положений [статьи 269](#) ТК РФ допускается с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних по месту жительства несовершеннолетнего на расторжение трудового договора. Отсутствие такого согласия является основанием для признания увольнения незаконным.

Родитель (попечитель) ребенка, а также орган опеки и попечительства вправе требовать расторжения трудового договора с учащимся, не достигшим возраста пятнадцати лет, в случае, если работа оказывает негативное влияние на здоровье ребенка.

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

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше

пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Одним из способов защиты трудовых прав работников, в том числе несовершеннолетних является государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства, который в соответствии со ст.353 ТК РФ осуществляет федеральная инспекция труда и её территориальные органы (государственные инспекции труда).

Помощник прокурора

административного округа В.С. Хитрихеева

---

Адрес страницы: <http://birulevo-zapadnoe.mos.ru/presscenter/news/detail/1008395.html>

---

[Управа района Бирюлево Западное](#)