

КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ»

БАЗОВАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

РЕСУРСНЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Барabanова Н.М.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ
ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН
В ВОЗРАСТЕ ОТ 14 ДО 18 ЛЕТ

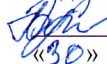
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ



ВОЛГОГРАД, 2025

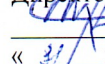
РАЗРАБОТАНО

Руководитель службы опережающей
подготовки ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина»

 Н.М. Барабанова
«30» 10 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ «ВПТКР»

 С.С. Полонский
«31» 10 2025 г.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН В ВОЗРАСТЕ ОТ 14 ДО 18 ЛЕТ

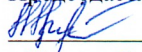
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

УДК 37.037

ББК 67.405

РАССМОТРЕНО: Экспертным научно-методическим советом ИПО ВО

Председатель ЭНМС ИПО ВО

 И.Н. Гвоздкова
«24» октября 2025 г.

Рецензенты:

И.Н. Гвоздкова, кандидат педагогических наук, доцент,
ГАУ ДПО «Волгоградская государственная академия последипломного образования»,
доцент АНО ВО «Волгоградский институт бизнеса»

И.Ю. Шурыгина, руководитель РУМЦ СПО Волгоградской области
ГБПОУ «Волгоградский профессиональный техникум кадровых ресурсов»

Разработчик-составитель:

Н.М. Барабанова

Правовые основы организации трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет: методические рекомендации для обучающихся / Н.М. Барабанова - Волгоград.: ГБПОУ «ВПТКР», 2025. – 35 с.

Методические рекомендации разработаны в целях оказания методической помощи при трудоустройстве несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, в том числе имеющих инвалидность и/или ограничения по здоровью. В методических рекомендациях рассмотрены проблемы трудоустройства несовершеннолетних граждан, в том числе имеющих инвалидность и ограничения по здоровью; виды работ, на которых запрещено использование труда несовершеннолетних граждан; возможные ограничения и льготы трудоустроенных несовершеннолетних, а также охрана их труда в производственных условиях.

Рекомендации предназначены для обучающихся системы среднего профессионального образования, студентов-инвалидов; их родителей (или законных представителей); специалистов социальной сферы.

Рекомендации разработаны в рамках Межведомственного комплексного плана мероприятий по повышению доступности среднего профессионального и высшего образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе профориентации и занятости указанных лиц Волгоградской области (п. 1.3.3.).

СОДЕРЖАНИЕ

1. ТРУДОУСТРОЙСТВО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН В ВОЗРАСТЕ ОТ 14 ДО 18 ЛЕТ, В ТОМ ЧИСЛЕ ИМЕЮЩИХ ОГРАНИЧЕНИЯ ПО ЗДОРОВЬЮ	2
<i>1.1 Перечень основных нормативных правовых актов.....</i>	<i>2</i>
<i>1.2 Прием на работу несовершеннолетних граждан</i>	<i>3</i>
<i>1.3 Виды работ, на которых запрещено использование труда несовершеннолетних граждан</i>	<i>6</i>
<i>1.4 Ограничения и льготы</i>	<i>7</i>
<i>1.5 Охрана труда несовершеннолетних</i>	<i>9</i>
<i>1.6 Медицинские осмотры несовершеннолетних граждан</i>	<i>10</i>
<i>1.7 Продолжительность рабочего времени</i>	<i>11</i>
<i>1.8 Нормы выработки и оплата труда.....</i>	<i>11</i>
<i>1.9 Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников</i>	<i>12</i>
<i>1.10 Предоставление отпусков несовершеннолетним работникам</i>	<i>14</i>
<i>1.11 Прекращение трудовых отношений.....</i>	<i>17</i>
<i>1.12 Штрафы за нарушения</i>	<i>19</i>
2. ВРЕМЕННОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН В ВОЗРАСТЕ ОТ 14 ДО 18 ЛЕТ.....	20
<i>2.1 Общие положения</i>	<i>20</i>
<i>2.2 Алгоритм трудоустройства несовершеннолетних.....</i>	<i>21</i>
<i>2.3 Организация занятости несовершеннолетних совместно с Центром занятости населения</i>	<i>22</i>
<i>2.4 Заключение трудового договора</i>	<i>23</i>
ПРИЛОЖЕНИЕ	28

1. ТРУДОУСТРОЙСТВО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН В ВОЗРАСТЕ ОТ 14 ДО 18 ЛЕТ, В ТОМ ЧИСЛЕ ИМЕЮЩИХ ОГРАНИЧЕНИЯ ПО ЗДОРОВЬЮ

Настоящие Методические рекомендации разработаны с целью оказания методической помощи при трудоустройстве несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, в том числе имеющих ограничения по здоровью.

1.1 Перечень основных нормативных правовых актов

Нормативные правовые акты, регулирующих трудовые отношения с несовершеннолетними работниками, в том числе имеющих ограничения по здоровью:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- 2) Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2002 № 565-ФЗ;
- 3) Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ;
- 4) Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
- 5) Федеральный закон от 07.04.2008 № 63-ФЗ «О внесении изменения в статью 268 Трудового кодекса Российской Федерации»;
- 6) Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;
- 7) Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 № 58 «Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553-09» (вместе с «СанПиН 2.4.6.2553-09. Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы»;

8) Приказ Минтруда России от 22.11.2024 № 629н «Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время»;

8) Письмо Минтруда России от 22.05.2025 № 14-6/10/В-8758 «О направлении Методических рекомендаций исполнительным органам субъектов Российской Федерации и работодателям по организации трудовой деятельности несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время».

1.2 Прием на работу несовершеннолетних граждан

Статьей 63 ТК РФ закреплено положение о возможности заключения трудового договора с гражданами, достигшими возраста шестнадцати лет.

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

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 четырнадцати 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.

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

При поступлении на работу несовершеннолетнему в соответствии со статьей 65 ТК РФ необходимо представить следующие документы:

1. паспорт;
2. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (оформляется в отделении Пенсионного фонда РФ);
3. ИНН (оформляется в инспекции Федеральной налоговой службы);
4. медицинскую справку (оформляется в поликлинике по месту жительства);
5. письменное разрешение одного из родителей (опекуна), разрешение органа опеки и попечительства (ст. 63 ТК РФ);
6. трудовую книжку (если ранее она была оформлена).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Согласно статьи 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

Таким образом, для несовершеннолетних лиц, желающих заняться указанной выше трудовой деятельностью, требуются ещё и дополнительно следующие справки:

1. справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача;
2. справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования.

Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, получают в органах внутренних дел (можно заказать в многофункциональных центрах или через сайт Госуслуги <https://www.gosuslugi.ru>).

Также, при приеме на работу работодатель должен запросить у работника иные документы, касающиеся выплат различных пособий, пенсий, наличие справок о льготах и т.д., чтобы работодатель мог сделать необходимые налоговые вычеты.

При трудоустройстве с несовершеннолетним работником работодатель заключает трудовой договор на неопределенный срок, либо срочный трудовой договор.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в трудовом договоре, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ).

Важно! На основании статьи 70 ТК РФ испытательный срок при приеме на работу несовершеннолетних граждан не устанавливается.

После заключения трудового договора работодатель должен оформить приказ о приеме на работу, ознакомить с ним несовершеннолетнего работника под роспись, провести инструктаж по охране труда.

Ознакомить с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами организации.

Если при допуске несовершеннолетнего к работе работодатель нарушил условия, предусмотренные ст. 63 ТК РФ, суд вправе признать трудовой договор с несовершеннолетним заключенным со дня фактического допуска к работе с ведома или по поручению работодателя. Указанный договор подлежит расторжению по ч. 1 ст. 84 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения, если данное нарушение исключает возможность продолжения работы). В этом случае работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 3 ст. 84 ТК РФ, абз. 5 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1). Возможность продолжения трудовых отношений не исключается, если будут устранены обстоятельства, препятствующие заключению договора (абз. 6 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1). Таким обстоятельством является, например, получение от родителей 14-летнего лица письменного согласия на заключение трудового договора.

1.3 Виды работ, на которых запрещено использование труда несовершеннолетних граждан

Работы, к которым запрещается привлекать лиц, не достигших 18 лет, указаны в ст. 265 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

К ним относятся:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N163;

- работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство спиртных напитков, табачных изделий, наркотических и иных токсических препаратов, материалов эротического содержания, перевозка данных товаров и торговля ими).

Кроме того, лица, не достигшие 18 лет, не могут привлекаться к работе по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ), к работе вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ) и к работе в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ). Запрещается необоснованный отказ работодателя в заключении срочного трудового договора с несовершеннолетним, направленным службой занятости на временные работы.

В ТК РФ перечислены другие случаи, когда лица моложе восемнадцати лет не могут стать участниками трудовых отношений (работниками), т.е. не могут быть приняты на работу:

- 1) по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ);
- 2) выполняемую вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
- 3) в религиозную организацию (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

Также несовершеннолетние граждане не могут быть приняты на работу в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

1.4 Ограничения и льготы

В соответствии со статьей 268 ТК РФ запрещаются направление несовершеннолетних работников в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (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 отношений) по регулированию социально-трудовых споров.

Статьей 242 ТК РФ предусмотрены ограничения на привлечение к материальной ответственности несовершеннолетних работников.

Важно! 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.

Примечания.

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 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.

Суммарный вес груза, который поднимает (перемещает), выполняя работу, несовершеннолетний работник, рассчитывается как произведение веса груза и количества его подъемов (перемещений). При этом высота подъема не должна превышать 1 м, а расстояние перемещения груза вручную не должна быть более 5 м.

Уровнем рабочей поверхности считается рабочий уровень стола, станка, конвейера т.д.

Работодатель может принимать решение о применении труда лиц моложе восемнадцати лет на работах, связанных с перемещением тяжестей, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных

результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении экспертизы условий труда.

Особенное внимание необходимо обратить на ознакомление работника с правилами техники безопасности, во избежание проблем при несчастном случае на производстве. Такое ознакомление оформляется в специальном журнале инструктажа по технике безопасности, с обязательным указанием номера и названия инструкции по технике безопасности, с которой был ознакомлен работник.

1.5 Охрана труда несовершеннолетних

Охрана труда несовершеннолетних – это система обеспечения безопасности жизни, здоровья подростков в процессе их трудовой деятельности.

На несовершеннолетних распространяются все законодательные предписания по охране труда. В охрану труда несовершеннолетних входят защита работающих несовершеннолетних от воздействия вредных производственных факторов, безопасность и гигиена труда, соблюдение режима труда и отдыха, обязательное проведение медицинского лечения, социальной и профессиональной реабилитации в ситуации несчастного случая и пр.

Для них законодательством предусмотрен ряд мер по охране труда несовершеннолетних:

запрещено применение труда несовершеннолетних до 18 лет на тяжёлых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных и других работах, участие в которых может нанести вред их развитию (в т.ч. производство спиртных напитков, табачных изделий, работа в казино, ночных клубах и др.).

Важно! Лица моложе 18 лет не допускаются к выполнению работ, предусмотренных Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц

моложе 18 лет, утвержденным Постановлением Правительства РФ № 163 от 25.02.2000.

1.6 Медицинские осмотры несовершеннолетних граждан

Статьями 69 и 266 ТК РФ установлено, что 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.

В дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, несовершеннолетние работники ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

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 работника в возрасте до восемнадцати лет, работники учреждения, проводившего медицинское освидетельствование, должны уведомить об этом родителей или законных представителей несовершеннолетнего гражданина (на мой взгляд это не нужно указывать).

Важно! За прием на работу несовершеннолетних без прохождения предварительного медосмотра возможно привлечение к административной ответственности в соответствии со ст. 6.3, а также ч. 3, 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Кроме того, возможно привлечение к уголовной ответственности в соответствии со ст. 143 УК РФ.

1.7 Продолжительность рабочего времени

В соответствии со статьями 92, 94 ТК РФ несовершеннолетние граждане относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника зависит от его возраста и составляет (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью 1 статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

В соответствии со статьей 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников: в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов.

Для учащихся общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных организаций, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа,

в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа.

1.8 Нормы выработки и оплата труда

В соответствии со статьей 270 ТК РФ для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм

выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, 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.

1.9 Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены статьей 271 ТК РФ. При повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Работодатель может за счет собственных средств производить несовершеннолетним работникам доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд несовершеннолетних работников, 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 рабочего времени.

Оплата труда несовершеннолетних работников, обучающихся в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего 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.

Выплата заработной платы должна производиться два раза в месяц.

Расчетный листок - это официальный документ, оформляющийся на каждого конкретного сотрудника и содержащий в себе информацию о частях, из которых собирается заработная плата.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ в расчетном листке указывают:

- 1) составные части зарплаты за соответствующий период (оклад, надбавки, премии, коэффициенты и т.д.);
- 2) иные начисления (больничные компенсации за задержку зарплаты или других выплат);
- 3) удержания из зарплаты и их основания (НДФЛ, алименты и пр.);
- 4) общую сумму к выплате.

В случае отсутствия выдачи расчетного листа можно говорить о нарушении статьи 136 ТК РФ.

Расчетный лист может выдаваться как в бумажном, так и в электронном виде. Трудовой кодекс РФ не содержит норм, которые определяли бы порядок выдачи работникам извещения по зарплате, поэтому листки можно выдать в распечатанном (бумажном) виде или направить по электронной почте, если такой порядок закреплён в трудовом договоре, коллективном договоре или ином локальном нормативном акте

При выплате зарплаты на карты удобнее все оформлять и выдавать в электронной форме.

Расчетный листок при выплате отпускных не выдают. Отпускные – это не зарплата, поэтому выдавать извещение работодатель не обязан. А вот при увольнении работнику выплачиваются все полагающиеся суммы, в том числе зарплата, поэтому надо оформить листок в день увольнения в обязательном порядке.

Указанный документ относится к личным данным, поэтому передача через третье лицо в данном случае недопустима.

Факт выдачи расчетных листов надо подтвердить документально.

Здесь три варианта:

- 1) вести журнал выдачи расчетных листов, где работники будут расписываться;
- 2) внести в платежную ведомость отдельную колонку для подписи работников за получение;
- 3) сделать форму листка из двух частей – одна из них с подписью работника остается у организации.

1.10 Предоставление отпусков несовершеннолетним работникам

В соответствии со статьей 267 ТК РФ работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, в удобное для них время.

Для несовершеннолетних работников предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. Так, в отношении данных работников ТК РФ устанавливает запреты на:

- 1) непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);
- 2) отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
- 3) замена отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ) для нас где временные работы эта статья не подходит ее можно оставить для общего развития и добавить ст. 291 ТК РФ.

В соответствии со статьей 122 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя.

В отношении несовершеннолетних работников сделано исключение.

По их заявлению работодатель обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы. Отпуск за второй и последующие рабочие годы предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым не позднее 17 декабря (т.е. не позднее 2-х недель до

наступления нового календарного года, ст. 123 ТК РФ). Утвержденный график отпусков, составленный с учетом пожелания несовершеннолетнего работника, является обязательным как для работодателя, так и для работника.

Если несовершеннолетний работник в дальнейшем пожелает использовать ежегодный отпуск в другое время, чем определено в графике отпусков, то по соглашению между работодателем и работником срок предоставления отпуска может быть перенесен.

Кроме того, по общему правилу по соглашению сторон отпуск переносится на другой срок, если оплата отпуска была произведена позднее, чем за 3 дня до его начала или если работник был предупрежден о времени отпуска позднее установленного двухнедельного срока до его начала.

Согласно статье 124 ТК РФ запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет. Гарантией реального использования предоставляемого отпуска полностью является запрещение, установленное статье 125 ТК РФ, отзывать из отпуска работников в возрасте до 18 лет. Таким образом, работодатель не может обратиться к несовершеннолетнему, находящемуся в ежегодном отпуске, с предложением прервать отпуск и вернуться к выполнению трудовой функции.

Согласно ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до восемнадцати лет.

В соответствии с главой 26 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные гарантии и компенсации.

Возможность предоставления 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 образованием (согласно ст. 177 ТК РФ, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении

образования соответствующего уровня впервые). 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.

В соответствии со статьей 173 ТК РФ несовершеннолетним работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего образования, независимо от организационно-правовой формы, по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, на сроки, установленные данной статьей ТК РФ.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные организации высшего образования;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для сдачи выпускных экзаменов; работникам,

обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего 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 ТК РФ. Данной статьей также предусмотрено, что работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего 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.

Указанным работникам также в порядке, определенном статьей 173 ТК РФ, устанавливается 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.

Гарантии и компенсации несовершеннолетним работникам, поступающим в профессиональные образовательные организации, обучающимся в профессиональных образовательных организациях, а также в вечерних (сменных) организациях, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляются в порядке, определенном статьями 174-176 ТК РФ.

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

1.11 Прекращение трудовых отношений

В соответствии со статьей 269 ТК РФ расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее - Комиссия).

Важно! Увольнение несовершеннолетнего работника без законного основания, с нарушением установленного порядка увольнения, без согласия

Комиссии 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. Пунктом 6 статьи 9 Федерального закона от 21.12.1996 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.

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.

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

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

Если работника моложе 18 лет увольняют по сокращению штата, численности (п. 2 ст. 81 ТК РФ) или несоответствию по состоянию здоровья (п. 3 ст. 81 ТК РФ), а также неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание согласно п. 5 ст. 81 ТК РФ, то на это также требуется согласие трех органов: профкома (если он член профсоюза), органа государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

1.12 Штрафы за нарушения

Основной российский закон, регулирующий взаимоотношения работодателей и сотрудников – Трудовой кодекс Российской Федерации.

За нарушение его норм законодатели предусмотрели сразу несколько видов ответственности. При этом отвечать за виновные действия обязаны как сотрудники, так и администрация.

По норме статьи 419 ТК РФ виновные в нарушении требований трудового законодательства могут привлекаться к ответственности за нарушение: дисциплины (локальных законов, правил распорядка и т.п.); имущественных интересов; гражданских прав; административного порядка.

При этом применяются санкции различных федеральных законов и нормативных актов.

К дисциплинарной ответственности привлекаются штатные и внештатные сотрудники предприятия, в том числе, и управленцы во главе с руководителем. Регулируется ответственность (порядок привлечения и документальная составляющая) главой 62 ТК РФ. Санкции статьи 192 содержат виды наказаний по дисциплине:

- замечание,
- выговор,
- увольнение.

Перечень наказаний за нарушения перечислены в Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ).

2. ВРЕМЕННОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН В ВОЗРАСТЕ ОТ 14 ДО 18 ЛЕТ

2.1 Общие положения

Статья 5 Закона о занятости устанавливает, что несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

В соответствии с законодательством о занятости населения к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения относятся:

- разработка региональных программ, реализация предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- оказание в соответствии с законодательством о занятости населения государственных услуг, в частности, по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

- организация и проведение специальных мероприятий по профилированию безработных граждан (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда).

Приказом Минтруда России от 12.02.2013 № 58н утвержден Федеральный государственный стандарт государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте

от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, направленный на обеспечение единства, полноты, качества предоставления и равной доступности государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Он устанавливает требования к порядку предоставления государственной услуги, к составу, последовательности и срокам выполнения административных процедур (действий) при предоставлении государственной услуги, в т.ч. к особенностям выполнения административных процедур в электронной форме и критериям принятия решений, к порядку и формам контроля за предоставлением государственной услуги.

Органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании: временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, учебных рабочих мест.

Оформляя несовершеннолетнего на работу, специалистам кадровых служб следует быть предельно внимательными. Ведь в соответствии с ТК РФ условия труда лиц, не достигших 18 лет, достаточно существенно отличаются от требований, установленных для совершеннолетних сотрудников. Прием на работу, продолжительность рабочего дня, начисление заработной платы, расторжение трудового договора в трудовых отношениях с подростками имеют определенную специфику.

2.2 Алгоритм трудоустройства несовершеннолетних

Алгоритм трудоустройства несовершеннолетних представлен в приложении №1.

2.3 Организация занятости несовершеннолетних совместно с Центром занятости населения

Привлечение подростков на временную работу осуществляется как в период каникул, так и в свободное от учебы время в течение всего учебного года.

Приказ Минтруда России от 22.11.2024 N 629н "Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.

Временная занятость подростков может быть организована в организациях всех форм собственности, в том числе на основании договоров, заключенных между работодателем и Центрами занятости населения.

Трудовые отношения между несовершеннолетним гражданином и работодателем регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

В дальнейшем учреждения службы занятости имеют право контролировать первичные документы по трудоустройству подростков (срочный трудовой договор, приказы о приеме и увольнении, личная карточка работника, табель учета рабочего времени и др.).

Преимущественным правом на участие во временных работах пользуются несовершеннолетние «особых категорий»:

- из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе находящихся под опекой (попечительством);
- подростки из малообеспеченных, многодетных и неполных семей, также из семей безработных граждан;
- состоящие на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее - КДН и ЗП);
- освобожденные из воспитательных колоний или окончившие специальные учебно-воспитательные учреждения;
- дети-инвалиды.

2.4 Заключение трудового договора

Несовершеннолетние граждане могут обратиться за предоставлением меры поддержки напрямую, заполнив заявление на портале «Работа России», или могут заполнить его в электронном виде в центрах занятости населения (где сотрудники могут провести консультацию и помочь гражданину при заполнении заявления). Кроме того, существует возможность трудоустройства в составе группы, сформированной образовательной организацией. Если от образовательной организации ранее уже была подана заявка, то гражданин может присоединиться к ней по идентификатору заявки, который можно получить в образовательной организации.

Подобранные вакансии отобразятся в личном кабинете пользователя портала. Если гражданин согласен, то он заключает срочный трудовой договор с работодателем (при групповом наборе образовательная организация содействует в заключении договора).

Важно: оповещения на портале «Работа России» — ключевой канал взаимодействия службы занятости населения и гражданина. Необходимо внимательно следить за изменением статуса заявления в личном кабинете, чтобы не пропустить ключевые этапы предоставления меры поддержки.

Работник службы занятости осуществляет подбор нескольких вариантов трудоустройства по заявленным работодателем вакансиям и знакомит с ними гражданина. Гражданин имеет возможность выбрать наиболее подходящий для себя вариант работы либо отказаться от любого предложения. В соответствии с законодательством, в период временного трудоустройства несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет помимо заработной платы может оказываться материальная поддержка.

Размер материальной поддержки определяется на уровне региона.

Учебно-методическое издание

**Правовые основы организации трудоустройства
несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет**

**Автор-разработчик:
Н.М. Барабанова**

**Рецензенты:
И.Н. Гвоздкова, И.Ю. Шурыгина**

**УДК 37.037
ББК 67.405**