

Что необходимо знать
работодателю
при приеме на работу
несовершеннолетних
граждан

1. РАБОТЫ, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЛИЦ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет

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

Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

ст. 265 ТК РФ

При организации трудовой занятости несовершеннолетних необходимо руководствоваться «Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет», утвержденный [постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000г. № 163](#)



2. ДОКУМЕНТЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

- документы, предъявляемые при заключении трудового договора [ст. 65 ТК РФ](#):
 - паспорт,
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,
 - трудовая книжка.
- справка о прохождении медицинского осмотра (обследования) [ст. 69 ТК РФ](#);
- заявление о приеме на работу с письменным согласием одного из родителей (опекуна, попечителя – с обязательным указанием номера, даты документа и органа, выдавшего данный документ, который является основанием для осуществления данных полномочий) и органов опеки и попечительства для подростков в возрасте от 14 до 16 лет [ст. 63 ТК РФ](#).



3. ДОКУМЕНТЫ, УЧАСТВУЮЩИЕ В ОФОРМЛЕНИИ ПРИЕМА НА РАБОТУ.

- Трудовой договор:
 - * срочный трудовой договор
- Приказ о приеме на работу
- Инструктаж по охране труда
- Трудовая книжка



4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Работодатель заключает трудовой договор с несовершеннолетним гражданином в письменной форме, который составляется в двух экземплярах для каждой из сторон. [ст. 67 ТК РФ](#)

Трудовой договор заполняется работодателем.


Обязательные условия трудового договора [ст.57 ТК РФ](#):

- Трудовая функция;
- Срок действия;
- Продолжительность рабочего времени [ТК РФ ст. 92](#);
- Продолжительность ежедневной рабочей смены [ТК РФ ст. 94](#);
- Условия оплаты труда;
- Охрана труда (социальные гарантии, обеспечение средствами индивидуальной защиты)






5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ



Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

Для работников в возрасте
от 15 до 16 лет – 5 часов, но не более 24 часов в неделю
от 16 до 18 лет – 7 часов, но не более 35 часов в неделю



Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования *совмещающих учебу с работой* в возрасте
от 14 до 16 лет – 2,5 часа;
от 16 до 18 лет – 4 часа.



ст. 92,94 ТК РФ

Расчет заработной платы при условии полного рабочего времени работника в возрасте до восемнадцати лет

- Заработная плата = 1 МРОТ + компенсация за неиспользованный отпуск + 30,2% Страховые взносы с начисленной з/платы (включая компенсацию за неиспользованный отпуск).
- В соответствии Федеральный закон от 02.12.2012 г. N 336-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" с 01.01.2014г. 1 МРОТ = 5554,00 рубля.



Пример расчета заработной платы при условии полного рабочего времени в соответствии с возрастом несовершеннолетнего работника

Возраст работников – 14-15-лет

Количество рабочих часов, которые должны выработать в день – 4,8 час.

Возраст работников – 16-17-лет

Количество рабочих часов, которые должны выработать в день – 7 час.

1 МРОТ = **5554,00** рублей Количество дней в месяце – 23 (июль)

1 МРОТ + ур.к. (15%) = 5554,00 + 833,10 = 6387,10 руб.

* компенсация за неиспользованный отпуск за один рабочий месяц при условии полностью отработанного рабочего месяца:

6387,10 руб. ÷ 1мес ÷ 29,3 = 217,9897 руб.– сумма компенсации за один день

* кол-во дней компенсации за неиспользованный отпуск:

$$31/12=2,58 \text{ кал. дн..}$$

* итого сумма компенсации за неиспользованный отпуск за один рабочий месяц при условии полного рабочего месяца:


217,9897 руб./день x 2,58 = 562,41 руб.

Страховые взносы с з/платы 30,2%:

$$5554,00 \text{ руб.} + 833,10 + 562,41 \text{ руб.} = 6949,51 \text{ руб.} \times 30,2\% = 2098,75 \text{ руб.}$$

Итого:

$$5554,00 + 833,10 + 562,41 + 2098,75 = 9048,26 \text{ руб. на 1 человека..}$$



Расчет заработной платы при условии неполного рабочего времени в соответствии с возрастом работника

В соответствии со ст.127 Трудового Кодекса РФ при увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

В соответствии со ст.267 Трудового Кодекса РФ **ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день** в удобное для них время, следовательно, за один рабочий месяц несовершеннолетний работник зарабатывает 2,58 дня
31 календарный день : 12 календарных месяцев = 2,58 календарных дня

В соответствии с п.п. 28, 35 «Правил об очередных и дополнительных отпусках», утвержденных НКТ СССР 30.04.1930г. № 196:

- если работник отработал менее половины месяца, то этот месяц исключается из расчета;
- если работник отработал половину месяца и более, то этот месяц округляется до полного

6. ПРИКАЗ О ПРИЕМЕ НА РАБОТУ.

Работодатель:

- оформляет прием на работу несовершеннолетних **приказом (распоряжением)**. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется под роспись работнику в **трехдневный срок** со дня фактического начала работ **ст. 68 ТК РФ**
- **назначает приказом (распоряжением) ответственного (ответственных)** за организацию труда несовершеннолетних, вменяя в его (их) обязанности:
 - непосредственную организацию работы несовершеннолетних и ежедневное определение объема работ,
 - обеспечение охраны труда,
 - ведение табеля рабочего времени,
 - поддержание трудовой дисциплины.



7. ИНСТРУКТАЖ

Работодатель обязательно проводит с несовершеннолетними инструктаж по охране труда.

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы. Факт **инструктажа** регистрируется в соответствующем журнале под **подпись работника** и указывается **дата проведения инструктажа**.

инструктаж

вводны
й

первичный
на рабочем
месте

внеплановы
й

целево
й

повторный



8. ТРУДОВАЯ КНИЖКА

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

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. [ст.66 ТК РФ](#)



9. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- По истечению срока трудового договора согласно п.2 ст.77 ТК РФ работник предупреждается в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения - уведомлением о прекращении трудового договора
- Приказ (распоряжение) об увольнении издается по окончании срока трудового договора и объявляется работнику под роспись.
- Выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой осуществляется согласно ст.62 ТК РФ

