

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

**Памятка: Труд несовершеннолетних**

Работа позволяет подростку не только получить необходимые навыки, определенный опыт в той или иной сфере, реализовать творческий потенциал, поддержать финансовое благополучие семьи, но и является одним из важнейших способов профилактики правонарушений среди несовершеннолетних. Поэтому чрезвычайно важно способствовать привлечению несовершеннолетних к труду.

Однако трудоустройство несовершеннолетних имеет ряд особенностей, связанных со спецификой их физиологического и социального развития. Потребность в образовании, быстрая утомляемость, непереносимость чрезмерных нагрузок обуславливают необходимость соблюдения дополнительных гарантий трудовых прав несовершеннолетних, закрепленных трудовым законодательством.

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. До достижения работником 18 лет он считается несовершеннолетним (вплоть до календарной даты наступления совершеннолетия).

**Важно! В отношении несовершеннолетних лиц законодательством установлены особенности правового регулирования трудовых отношений в следующих областях:**

* заключение трудового договора;
* воинский учёт;
* ученичество, получение образования;
* виды работ, на которых запрещается/ограничивается труд несовершеннолетних;
* рабочее время;
* время отдыха;
* охрана труда и здоровья несовершеннолетних;
* оплата труда и нормы труда;
* расторжение трудового договора.

**1. Заключение трудового договора**

В установленном порядке (ст. 63 ТК РФ) работодатель вправе заключать трудовой договор с лицом, не достигшим возраста 16 лет. При нарушении порядка заключения трудовой договор подлежит расторжению, если препятствия к его заключению не устранены.

**Важно! По достижении возраста 15 лет работодатель вправе заключать трудовой договор с работником, если он поступает на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью в одном из следующих случаев:**

* после получения общего образования (окончания учебного заведения)
* в свободное от учебы время при получении общего образования
* во время каникул в период обучения в общеобразовательных учебных заведениях или средних профессиональных учебных заведениях.

**Важно! По достижении возраста 14 лет с работником может быть заключен трудовой договор для выполнения легкого труда при наличии одновременно следующих условий:**

* согласия одного из родителей (попечителя),
* согласия органа опеки и попечительства,

**Важно! Трудовое законодательство не закрепляет формы, в которой должно быть получено согласие одного из родителей на заключение несовершеннолетним трудового договора. Следовательно, это может быть как нотариально удостоверенное согласие одного из родителей, так и просто согласие, полученное в письменной форме. На практике рекомендуется запросить копию свидетельства о рождении трудоустраивающегося и копию паспорта родителя, чтобы убедиться, что согласие получено от нужных лиц.**

**Однако непредставление данных документов не может служить основанием для отказа в приеме на работу, так как согласно ст. 65 ТК РФ запрещается требовать от лица, принимаемого на работу, документы помимо предусмотренных законом, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ.**

**Документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства для учащихся в возрасте до 16 лет, может быть получен в органах опеки и попечительства по месту жительства несовершеннолетнего.**

**Последние относятся к органам местного самоуправления, и порядок их работы определяется уставами соответствующих муниципальных образований.**

* работа производится в свободное от учебы время,
* работа не приносит ущерба в освоении образовательной программы,
* работа не причиняет вреда здоровью.

**Важно! Возможно заключение трудового договора с работником, не достигшим возраста 14 лет, при наличии одновременно следующих условий:**

* работа в определенной сфере

**Важно! Сферы, в которых допускается работа малолетних - организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки. Работа заключается в участии в создании и (или) экспонировании произведений. Кроме того, возможна работа в качестве спортсмена.**

* согласие одного из родителей (опекуна)
* разрешение органа опеки и попечительства
* работа не приносит ущерба здоровью
* работа не приносит ущерба нравственному развитию работника.

**Важно! Трудовой договор от имени работника до 14 лет подписывает родитель (опекун).**

В разрешении органа опеки и попечительства должна быть указана максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия.

**Важно! Работодатель обязан направить и оплатить прохождение несовершеннолетними работниками обязательных предварительных при поступлении на работу медицинских осмотров, а также периодических ежегодных медицинских осмотров до достижения ими возраста 18 лет (ст. 69, 266 Трудового кодекса РФ).**

**Расходы на такой осмотр организация может вычесть из своего налогооблагаемого дохода – это установлено ст. 255 НК РФ. Согласно ст. 185 ТК РФ на время осмотра за подростком сохраняется средний заработок.**

**Приказом Министерства здравоохранения РФ от 15.12.2014 № 834н «Об утверждении унифицированных форм медицинской документации, используемых в медицинских организациях, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, и порядок по их заполнению» разработана форма № 086у медицинской справки несовершеннолетних, поступающих на работу**

Также, при заключении трудового договора должен представить документы согласно обязательному перечню (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний - при принятии на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию(ст. 351.1 ТК РФ).

Таким образом, перечень документов, которые необходимы при трудоустройстве несовершеннолетнего, весьма расширен по сравнению с обычным перечнем, что, с одной стороны, затрудняет трудоустройство, но с другой - позволяет гарантировать охрану здоровья несовершеннолетних и надлежащее их развитие.

**2. Виды работ, где запрещено применение труда несовершеннолетних**

**Важно! Работодателю запрещено принимать на работу несовершеннолетних лиц, если трудовой договор с ними предусматривает (ст. 265 Трудового кодекса РФ):**

* работы с вредными условиями труда (постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163),
* работы с опасными условиями труда (постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163),

**Важно! Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются в соответствии со статьей 14 Федерального закона РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее- Закон) на четыре класса: оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (3 класс) и опасные (4 класс) условия труда.**

**Согласно Закону обязанность проведения специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой (ч. 1 ст. 17 Закона «ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест), возложена на работодателя.**

**Таким образом, работодатель вправе применять труд лиц в возрасте 14-18 лет на рабочих местах с оптимальными либо допустимыми условиями труда (1 и 2 класс) и где наличие специальных знаний или специальной подготовки по квалификационным требованиям не является обязательным условием.**

* подземные работы, работу по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ),
* работу в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ),
* работы, которые могут причинить вред здоровью и нравственному развитию.

**Важно! К таким работам относятся - игорный бизнес, работа в ночных клубах и кабаре, работа по производству, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими или иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).**

* работу вахтовым методом (ст. 298 Трудового кодекса РФ),
* работу, связанную с управлением и движением транспортных средств (постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163).

**2.1. Ограничения для несовершеннолетних работников**

**Важно! Работодателю запрещено поручать несовершеннолетнему работнику выполнение работ в следующих условиях (ст. 268 Трудового кодекса РФ):**

* испытательного срока (ч. 4 ст. 70 ТК РФ),
* за пределами допустимых нагрузок при подъёме и перемещении тяжести вручную (нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную установлены постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7),
* полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ)
* сверхурочно,
* в выходные и праздничные дни,
* в командировке,
* в ночное время.

**Важно! Ограничение не распространяется на несовершеннолетних творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театральных и концертных организациях, театрах, цирках и иных организациях, участвующих в создании и (или) экспонировании произведений. Их можно привлекать к указанным работам, если они замещают должность, содержащуюся в перечне должностей творческих работников, утв. постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252.**

**3. Рабочее время несовершеннолетних работников**

**Важно! Несовершеннолетним работникам в возрасте до 18 лет работодатель обязан установить сокращенное рабочее время.**

Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная (по сравнению с нормальной (40 часов в неделю)) продолжительность рабочего времени.

**Важно! Продолжительность сокращенной рабочей недели для несовершеннолетних работников должна быть не более:**

* 24 часов - для работников, не достигших 16 лет
* 35 часов - для работников от 16 до 18 лет.

**Важно! Если несовершеннолетние работники обучаются в образовательных учреждениях и в свободное от учебы время работают в течение учебного года, то продолжительность работы не может превышать половины от установленных норм (ч. 4 ст. 92 Трудового кодекса РФ):**

* 12 часов в неделю - для работников, не достигших 16 лет
* 17,5 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предъявления справки из образовательного учреждения, подтверждающей получение образования работником.

**Важно! В период каникул несовершеннолетние работники, обучающиеся в образовательных учреждениях, вправе полностью отработать весь срок сокращенной рабочей недели (24 или 35 часов соответственно).**

Работодатель не вправе устанавливать продолжительность рабочего дня (смены) для несовершеннолетних более:

* 4 часов - для работников от 14 до 15 лет;
* 5 часов - для работников от 15 до 16 лет;
* 7 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

**Важно! Для несовершеннолетних работников, совмещающих получение образования по общеобразовательным программам или программам среднего профессионального образования, с работой в свободное от учебы время, в течение учебного года, продолжительность рабочей смены может быть не более:**

* 2,5 часов - для работников от 14 до 16 лет;
* 4 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предъявления справки из образовательного учреждения, подтверждающей получение образования работником.

**4. Время отдыха**

**Важно! Работодатель обязан предоставить несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 Трудового кодекса РФ).**

Работодатель обязан предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работника время.

Запрещены:

* непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);
* отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
* замена отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

**Важно! Работодатель обязан предоставить несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 Трудового кодекса РФ).**

Если отпуск предоставляется работнику после достижения им 18 лет, продолжительность отпуска определяется по совокупности времени, отработанному отдельно до и отдельно после наступления совершеннолетия.

**5. Оплата труда и нормы труда**

Работодатель обязан установить для несовершеннолетних работников нормы выработки, уменьшив общие нормы выработки пропорционально сокращенному рабочему времени этой категории работников.

**Важно! Для следующих работников работодатель может установить пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК РФ):**

* поступивших на работу после получения общего образования,
* поступивших на работу после получения среднего профессионального образования,
* прошедших профессиональное обучение на производстве.

Оплата труда несовершеннолетних работников производится пропорционально отработанному ими времени (выполненной работы) от установленного для нормальной продолжительности и выработки совершеннолетнего работника по занимаемой специальности (профессии), **но,** **Важно!**, не ниже, чем от минимального размера оплаты труда (с 01.01.2023 МРОТ - 16 242 руб. на основании [Федерального закон](https://base.garant.ru/12119913/1cafb24d049dcd1e7707a22d98e9858f/#block_1)а от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (в ред. [Федерального закона](https://base.garant.ru/403166673/) от 19.12.2022 N 522-ФЗ).

С учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П, начисление районного коэффициента (РК) должно производиться сверх установленного ФЗ МРОТ.

**Важно! Работодатель вправе, но не обязан, производить доплату до размера оплата труда, который был бы начислен совершеннолетнему работнику при полной (нормальной) продолжительности рабочего времени.**

**Заработная плата выплачивается с обязательным соблюдением сроков, указанных ст. ст. 136 и 140 ТК РФ.**

**7. Гарантии при прекращении трудового договора**

**Важно! Работодатель обязан соблюсти следующие дополнительные требования к порядку прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником, если увольнение производится по инициативе работодателя (кроме увольнения в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 269 Трудового кодекса РФ):**

* наличие согласия соответствующей государственной инспекции труда
* наличие согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

**Все обязанности работодателя, обусловленные ст. 22 ТК РФ (общие) и ст. 214 ТК РФ, связанные с охраной труда (инструктирование (вводный, первичный, повторный инструктажи) по ОТ на рабочем месте, выдача сертифицированных средств индивидуальной защиты, обязательное страхование, контроль за безопасностью, расследование возможных несчастных случаев и др.), и не охватываемые особенностями труда несовершеннолетних, перечисленными выше, подлежат безусловному выполнению, как для всех остальных работников.**

**Важно!**

Учитывая особенное внимание правоохранительных органов, органов исполнительной власти и местного самоуправления в вопросах охраны труда несовершеннолетних работников, работодатели, используя неквалифицированный труд подростков временного характера, могут уклоняться от документального оформления фактически возникших трудовых отношений.

Необходимо учитывать, что прием на работу без оформления трудовых договоров либо с фиктивным оформлением договоров, когда намеренно занижается ставка и размер официальной оплаты труда, а заработная плата или ее часть выплачивается «в конверте», является не только нарушением трудового законодательства, но и приводит к ущемлению прав работника на социальное и пенсионное обеспечение.

Работники, осуществляющие свою деятельность, без трудовых договоров лишены правовой защиты и социальных гарантий:

- оплата больничных листов;

- отпуск по беременности и родам;

- отсутствует возможность взять кредит или ипотеку;

- отсутствие компенсации в случае производственного травматизма;

- отсутствие отчислений для будущей пенсиии т.д.

Работники, заключившие с работодателем трудовые договоры с заведомо заниженной официальной частью заработной платы, также ограничены в реализации своих прав.

От «белой» части зарплаты идут перечисления в пенсионный фонд и, накопительная часть пенсии будет весьма небольшой. Отпускные, декретные, больничные – все они рассчитываются из официальной зарплаты и их суммы будут небольшими.

«Серая» зарплата – это неофициальная часть зарплаты, не учитываемая при налогообложении, которая выдается в «конвертах».

Организации при этом обманывают государство, ухудшают социальное обеспечение сотрудников, не уплачивая пенсионные взносы, ЕСН, НДФЛ.

Вряд ли стоит работнику, получающему зарплату в «конверте», при увольнении или уходе в отпуск рассчитывать на отпускные или выходное пособие в полном объеме. Скорее всего, работодатель выплатит заработную плату, обусловленную трудовым договором, которая, как правило, значительно отличается от той, какую фактически получает работник.

Соглашаясь при трудоустройстве на «серую» зарплату, работник фактически вступает в сговор с работодателем в уклонении от уплаты налогов, и подлежит ответственности за нарушение закона вместе с работодателем.

Использование «серых» схем и расчетов при оплате труда, уклонение от уплаты налогов, страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации и др. влечет за собой административную и уголовную ответственность согласно законодательству Российской Федерации.