Документ предоставлен КонсультантПлюс

Изменения за последний месяц
КонсультантПлюс, 13.01.2021

ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ РАБОТНИКАМИ

Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников >>>

Квотирование рабочих мест для несовершеннолетних работников >>>

Запрет на использование труда несовершеннолетних работников >>>

Как принять на работу несовершеннолетнего >>>

Ограничения на использование труда несовершеннолетних работников >>>

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних работников >>>

Отпуск несовершеннолетних работников >>>

Оплата труда несовершеннолетних работников >>>

Материальная ответственность несовершеннолетних работников >>>

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками >>>

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет предусмотрены Трудовым кодексом РФ (гл. 42), иными федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями.

В соответствии с п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон от 19.04.1991 N 1032-1) несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для них государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости (п. 1 ст. 13 Закона от 19.04.1991 N 1032-1) путем:

- разработки и реализации целевых программ содействия занятости;

- создания дополнительных рабочих мест;

- установления минимальной квоты для приема на работу;

- организации обучения по специальным программам и др.

В случае приема на работу детей, достигших возраста 15 лет, им гарантируются вознаграждение за труд, соблюдение норм охраны труда, сокращенное рабочее время,

удлиненный отпуск.

КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Полномочия по вопросу квотирования рабочих мест отнесены к компетенции органов государственной власти субъектов РФ (ст. 7.1-1 Закона от 19.04.1991 N 1032-1).

Например, в Москве квотирование рабочих мест осуществляется в соответствии с Законом г. Москвы от 22.12.2004 N 90 "О квотировании рабочих мест" (далее - Закон от 22.12.2004 N 90). Чтобы обеспечить дополнительные гарантии трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалидов, отдельных категорий молодежи), Правительство Москвы утвердило Положение о квотировании рабочих мест в городе Москве (п. 1.1 Постановления Правительства Москвы от 04.08.2009 N 742-ПП).

Согласно ч. 1 ст. 2 Закона от 22.12.2004 N 90 квотирование рабочих мест производится, в частности, для следующих лиц:

- несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет;

- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет;

- выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, ищущих работу впервые;

- выпускников учреждений высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущих работу впервые.

Квота устанавливается осуществляющим деятельность на территории Москвы работодателям, у которых среднесписочная численность работников составляет более 100 человек. Размер квоты для трудоустройства указанных выше категорий молодежи равен двум процентам от среднесписочной численности работников (ч. 1 ст. 3 Закона от 22.12.2004 N 90). При определении квоты не учитывается численность работников филиалов и представительств организации, расположенных в другой местности (Определение ВАС РФ от 03.09.2012 N ВАС-11395/12 по делу N А32-13713/11).

В соответствии с п. 2 ч. 3 ст. 2 Закона от 22.12.2004 N 90 выполнением квоты для приема на работу категорий молодежи, указанных в ч. 1 ст. 2 названного Закона, считается их трудоустройство, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней, либо ежемесячная уплата в бюджет Москвы компенсационной стоимости квотируемого рабочего места. Ее размер равен прожиточному минимуму, установленному для трудоспособного населения Москвы на день уплаты. Перечислить данную сумму работодатель должен с 1-го до 15-го числа месяца, следующего за тем, за который производится уплата (п. 2.8 Положения о квотировании рабочих мест в городе Москве, утвержденного Постановлением Правительства Москвы от 04.08.2009 N 742-ПП).

Невыполнение обязанности по созданию или выделению рабочих мест является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности. Административный штраф за нарушение работодателем, осуществляющим деятельность на территории Москвы, установленного порядка квотирования рабочих мест составляет (ст. 2.2 Закона г. Москвы от 21.11.2007 N 45):

- от 3 до 5 тыс. руб. - для должностных лиц;

- от 30 до 50 тыс. руб. - для юридических лиц.

ЗАПРЕТ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Работы, к которым запрещается привлекать лиц, не достигших 18 лет, указаны в ст. 265 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 N 163;

- 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).

КАК ПРИНЯТЬ НА РАБОТУ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО

1. Возраст несовершеннолетних работников и другие условия, при наличии которых разрешается заключать с ними трудовой договор >>>

2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора с лицом, не достигшим соответствующего возраста >>>

3. Медицинский осмотр при приеме на работу несовершеннолетних работников >>>

4. Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками >>>

5. Особенности заключения срочного трудового договора с несовершеннолетним работником >>>

1. Возраст несовершеннолетних работников и другие условия, при наличии которых разрешается заключать с ними трудовой договор

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе принять на работу лиц моложе 16 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, если они:

- достигли возраста 15 лет и получили основное общее образование (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);

- достигли возраста 15 лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения. В этом случае работа должна выполняться без ущерба для освоения

образовательной программы (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);

- достигли возраста 14 лет и получили общее образование (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). Обязательными условиями для заключения трудового договора являются письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ, абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Если другой родитель возражает против заключения трудового договора, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);

- достигли возраста 14 лет и получают общее образование. В этом случае работа должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы. Обязательными условиями для заключения трудового договора также являются письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ, абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Если другой родитель не согласен на то, чтобы с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, заключался трудовой договор, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Обращаем внимание, что разъяснения в абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 были даны в отношении ч. 3 ст. 63 ТК РФ до внесения в Трудовой кодекс РФ изменений Федеральным законом от 01.07.2017 N 139-ФЗ;

- не достигли возраста 14 лет - для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, а также для работы по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта (ч. 4 ст. 63, ст. ст. 348.1, 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки могут принимать на работу несовершеннолетних только для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе заключить трудовой договор с лицами, не достигшими возраста 14 лет, при условии, что работа выполняется без ущерба их здоровью и нравственному развитию.

Обязательными условиями для заключения такого договора являются письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. В отношении спортсменов данное разрешение выдается только на основании результатов предварительного медицинского осмотра.

Трудовой договор от имени работника в возрасте до 14 лет подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Роструд указал: если второй родитель не согласен на заключение лицом младше 15

лет трудового договора, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства (Информация Роструда "Особенности трудоустройства несовершеннолетних"). Ранее аналогичную позицию в отношении несовершеннолетних в возрасте от 14 до 15 лет занял Пленум Верховного Суда РФ (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Важно! 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 N 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 N 1). Таким обстоятельством является, например, получение от родителей 14-летнего лица письменного согласия на заключение трудового договора.

2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора с лицом, не достигшим соответствующего возраста

NEW Утверждены образцы и описания аттестатов об основном общем и среднем общем образовании и приложений к ним. См. Приказ Минпросвещения России от 05.10.2020 N 545. Изменения будут учтены в материале при его актуализации.

При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 16 до 18 лет необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Подробнее об иных документах см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу";

- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые);

Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка)

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случая поступления на работу впервые лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет). Это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п. Такие выводы следуют из п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ, ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ;

Продолжение перечня

- документ об образовании и (или) о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестат об основном общем или среднем общем образовании, диплом о среднем профессиональном образовании, образцы которых утверждены Приказами Минобрнауки России от 27.08.2013 N 989 (далее - Приказ N 989) и от 04.07.2013 N 531. Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 12 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ; далее - Закон N 273-ФЗ);

- документ воинского учета (если на момент заключения трудового договора несовершеннолетний должен быть поставлен на воинский учет);

- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу".

При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 15 до 16 лет необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65, ч. 2 ст. 63 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Подробнее об иных документах см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу";

- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые);

Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка)

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случая поступления на работу впервые лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет). Это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п (п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ, ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ);

<u>Продолжение перечня</u>

- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу";

- документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестаты об основном общем или среднем общем образовании, образцы которых утверждены Приказом N 989.

Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, ч. 12 ст. 60, ч. 5 ст. 61, ч. 6 ст. 66 Закона N 273-ФЗ).

При заключении трудового договора с лицами, достигшими 14-летнего возраста, необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65, ч. 3 ст. 63, ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Подробнее об иных документах см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу";

- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые);

Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка)

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случая поступления на работу впервые лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет). Таким документом может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п (п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ, ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ);

<u>Продолжение перечня</u>

- документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестаты об основном общем или среднем общем образовании, образцы которых утверждены Приказом N 989. Вместо аттестата работодателю может быть представлен другой документ, например выданная образовательной организацией справка об обучении, в которой указан режим обучения (ч. 12 ст. 60 Закона N 273-ФЗ). Этот документ необходим работодателю для того, чтобы при приеме на работу несовершеннолетнего, продолжающего получать общее образование, установить ему режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 3 ст. 63 ТК РФ);

- документ о результатах прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу";

- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора. Если другой родитель возражает против его заключения, необходимо учитывать мнение несовершеннолетнего соискателя, а также позицию органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);

- документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства.

При заключении трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65, ч. 4 ст. 63, ст. 69, ч. 1 ст. 266, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, ч. 12 ст. 60 Закона N 273-ФЗ):

- документ, удостоверяющий личность. Таким документом является свидетельство о рождении;

- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые);

Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка)

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случая поступления на работу впервые лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет). Это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п (п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ, ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ);

Продолжение перечня

- документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Поскольку у лица, не достигшего возраста 14 лет, аттестат отсутствует, оно может представить выданную образовательной организацией справку, в которой указан режим обучения. Этот документ необходим работодателю для того, чтобы установить работнику режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы;

- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (опекуна) на заключение трудового договора;

- разрешение органа опеки и попечительства на заключение трудового договора. В этом разрешении должны быть указаны продолжительность рабочего времени и другие условия работы;

- документ о результатах прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу".

Трудовой договор от имени работника, не достигшего 14-летнего возраста, подписывает родитель (усыновитель, опекун) (ч. 4 ст. 63 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Отсутствие документов, которые подтверждают обоснованность приема на работу лица, не достигшего соответствующего возраста, является нарушением трудового законодательства и может повлечь привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, а также к административной ответственности в отношении работодателя (ст. 419 ТК РФ, ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ).

3. Медицинский осмотр при приеме на работу несовершеннолетних работников

Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет независимо от их трудовой функции является прохождение ими предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ, п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

В дальнейшем несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру до достижения ими возраста 18 лет (ч. 1 ст. 266 ТК РФ). Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ).

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.

См. дополнительно:

- как организовать предварительный медосмотр при приеме на работу.

4. Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками

Трудовые отношения с несовершеннолетними оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны ознакомиться под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

В трудовом договоре должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу".

Важно! При оформлении трудовых отношений с лицом, не достигшим возраста 14 лет, трудовой договор от его имени подписывается одним из родителей (усыновителем, опекуном) (ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Подробнее об условиях, при наличии которых разрешается заключать трудовой договор с лицом, не достигшим 14 лет, см. п. 1 настоящего материала.

Согласно ч. 4 ст. 70 ТК РФ лицам в возрасте до 18 лет не устанавливается испытание при приеме на работу. Следовательно, трудовой договор с ними не может содержать такого условия. Если же данное условие включено в трудовой договор, оно не подлежит применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

См. образец заполнения трудового договора.

После заключения трудового договора оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ). Приказ издается по унифицированной форме N Т-1 или N Т-1а (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

См. образец заполнения приказа.

В случае ведения трудовой книжки работника в нее вносится запись о приеме на работу не позднее недельного срока после оформления соответствующего приказа (распоряжения) (п. 10 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках").

Работнику, принятому на работу впервые, работодатель обязан завести трудовую книжку в недельный срок со дня приема. Она оформляется в присутствии работника.

Важно! С 1 января 2021 г. на лиц, впервые поступающих на работу, трудовые книжки не оформляются. Формирование сведений об их трудовой деятельности осуществляется в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ (ч. 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

См. образец заполнения трудовой книжки.

С каждой вносимой в трудовую книжку записью (о приеме на работу, выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении) работодатель обязан ознакомить работника под подпись в его личной карточке (форма N Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку (п. 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей).

Также работодатель обязан формировать сведения о трудовой деятельности работника (в частности, о приеме на работу, месте работы, трудовой функции, переводе на другую постоянную работу) и представлять их для хранения в информационных ресурсах ПФР (ст. 66.1 ТК РФ).

Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка)

См. образец заполнения личной карточки.

5. Особенности заключения срочного трудового договора с несовершеннолетним работником

Заключение срочного трудового договора с несовершеннолетним работником допускается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ (ч. 2 ст. 58 ТК РФ). В частности, срочный трудовой договор заключается, если несовершеннолетний принимается (ч. 1 ст. 59 ТК РФ):

- для исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- выполнения сезонных работ;

- выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- выполнения работ временного характера и общественных работ по направлению органа службы занятости.

С согласия несовершеннолетнего (в определенных случаях - одного из родителей (попечителя, опекуна) и органа опеки и попечительства) срочный трудовой договор может быть заключен, например, при приеме на работу (ч. 2 ст. 59 ТК РФ):

- к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

- в СМИ, организацию кинематографии, театр, концертную организацию, цирк по должности (профессии) из Перечня, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252.

Срочный трудовой договор с несовершеннолетним работником оформляется по общим правилам. При этом учитываются ограничения, гарантии и другие особенности регулирования труда данной категории лиц, установленных Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативными правовыми актами.

В договоре необходимо указать основания для заключения срочного трудового договора и срок его действия (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Например, несовершеннолетний направлен для временного трудоустройства службой занятости. В срочный трудовой договор включается условие: "Трудовой договор заключен для выполнения работ временного характера по направлению органа службы занятости" (ч. 1 ст. 59 ТК РФ). Срок действия договора устанавливается в соответствии с условиями договора об организации временного трудоустройства, заключенного между органом службы занятости и работодателем (Приложение N 20 к Приказу Минтруда России от 19.02.2019 N 90н, пп. 3 п. 14, п. п. 17, 20 Федерального государственного стандарта государственной услуги по организации временного трудоустройства,

утвержденного Приказом Минтруда России от 12.02.2013 N 58н).

См. дополнительно:

- как принять на работу на время отсутствия основного работника;

- как заключить срочный трудовой договор на выполнение временных работ;

- как заключить срочный трудовой договор на выполнение сезонных работ;

- как заключить срочный трудовой договор для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- как заключить срочный трудовой договор при направлении органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- как заключить срочный трудовой договор при приеме на работу в организацию, созданную на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- когда и как можно заключить срочный трудовой договор по соглашению сторон.

ОГРАНИЧЕНИЯ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Трудовым кодексом РФ предусмотрены ограничения, которые необходимо учитывать при использовании труда несовершеннолетних.

По общему правилу переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей допускается только в пределах установленных норм (ч. 2 ст. 265 ТК РФ). Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 N 7.

Исключение составляют случаи, когда спортсмены в возрасте до 18 лет участвуют в спортивных мероприятиях. В ходе данных мероприятий допускается превышение указанных норм, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к соревнованиям и такие нагрузки не запрещены по состоянию здоровья, что подтверждается медицинским заключением (ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Согласно ст. 268 ТК РФ и п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 несовершеннолетних работников запрещается:

- направлять в командировки;

- привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанный запрет не распространяется:

- на 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. Перечень профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252;

- спортсменов в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

В соответствии со ст. ст. 92, 94 ТК РФ и п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время. Под ним понимается уменьшенная по сравнению с нормальной продолжительность рабочего времени, которая предусмотрена Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами для работников отдельных категорий в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, другими особенностями трудовой деятельности, необходимостью специальной охраны труда.

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

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

Для несовершеннолетних работников, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в течение учебного года, продолжительность рабочего времени не может превышать (ч. 4 ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет - 12 часов в неделю;

- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - 17,5 часа в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет (абз. 2 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 14 до 15 лет - не более 4 часов;

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

Данные правила распространяются и на лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул.

Для несовершеннолетних работников, которые получают общее или среднее профессиональное образование и работают в течение учебного года, продолжительность

ежедневной работы (смены) составляет (абз. 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для лиц в возрасте от 14 до 16 лет - не более 2,5 часа;

- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 4 часов.

Для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих лиц сокращенной продолжительности рабочего времени. Если несовершеннолетние поступают на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также после завершения профессионального обучения на производстве, им могут устанавливаться пониженные нормы выработки по сравнению с другими работниками (ст. 270 ТК РФ).

ОТПУСК НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. При подаче соответствующего заявления они могут получить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 ТК РФ). Кроме того, в отношении этих работников Трудовым кодексом РФ установлены запреты:

- на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);

- отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);

- замену отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

Важно! Если отпуск предоставляется работнику после достижения им 18 лет, продолжительность отпуска определяется пропорционально времени, отработанному до и после наступления совершеннолетия (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Правом на удлиненный отпуск и другими гарантиями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, несовершеннолетние работники пользуются до даты достижения 18 лет включительно. После этого к ним применяются общие положения Трудового кодекса РФ.

ОПЛАТА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены ст. 271 ТК РФ и зависят от системы оплаты труда, принятой в организации.

При повременной оплате труда размер зарплаты таких работников зависит от продолжительности их работы. При этом работодатель за счет собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам, допущенным к сдельным работам, зарплата выплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель вправе устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на

которое сокращается продолжительность их ежедневной работы (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в свободное от учебы время, оплата труда также производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель за счет собственных средств может устанавливать таким работникам доплаты к заработной плате (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

На особенность оплаты труда несовершеннолетних работников указано также в Письме ФНС России от 31.08.2010 N ШС-37-3/10304@, в котором приведено разъяснение Роструда по данному вопросу.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Согласно ст. 241 ТК РФ за причиненный работодателю ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Материальная ответственность работника".

По общему правилу письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими 18 лет (ст. 244 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Соответственно, несовершеннолетние работники не могут быть привлечены к полной материальной ответственности за причиненный ими ущерб. Исключение составляют случаи, предусмотренные ч. 3 ст. 242 ТК РФ, а именно когда вред причинен:

- умышленно;

- в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в результате совершения преступления или административного правонарушения.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ РАБОТНИКАМИ

На работников в возрасте до 18 лет распространяются общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Например, несовершеннолетний работник может быть уволен по соглашению сторон, по собственному желанию, в порядке перевода к другому работодателю.

Кроме того, ст. 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет. В частности, если работодатель по своей инициативе решит расторгнуть трудовой договор с таким работником, то помимо соблюдения общего порядка увольнения ему необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Напомним, что это правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.

Некоторым категориям работников, увольняемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатель (его правопреемник) обязан обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством у данного или другого работодателя. К таким категориям относятся работники - дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей (п. 6 ст. 9 Федерального закона от 21.12.1996 N 159-ФЗ "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей").

При расторжении трудового договора с несовершеннолетними работодатель должен соблюдать общий порядок, предусмотренный ст. 84.1 ТК РФ, а именно:

- издать приказ о расторжении трудового договора и ознакомить с ним работника под подпись;

- в случае ведения трудовой книжки внести в нее запись об увольнении, указав основание и причину расторжения трудового договора, заверить ее подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью самого работника;

- внести информацию об увольнении работника в сведения о трудовой деятельности, указав основание и причину расторжения трудового договора (ч. 2 ст. 66.1 ТК РФ);

- в день увольнения произвести окончательный расчет с работником и выдать ему трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ).

Подробнее о том, в каких случаях и как предоставить сведения о трудовой деятельности работнику, см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка)".

См. образец заполнения формы СТД-Р.

При получении трудовой книжки работник должен расписаться в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них (п. 41 Правил ведения и хранения трудовых книжек). В личной карточке следует повторить запись об увольнении, внесенную в трудовую книжку (п. 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек). Полагаем, что если трудовая книжка не ведется, то в личной карточке следует повторить информацию об увольнении, внесенную в сведения о трудовой деятельности.

Комментарий об особенностях применения унифицированных форм первичных учетных документов

Подробнее о личной карточке работника см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Личная карточка работника";

- выдать работнику необходимые документы.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Увольнение".

См. образец заполнения приказа.

См. образец заполнения трудовой книжки.

См. образец заполнения личной карточки.

Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка)