Нормы в Трудовом кодексе РФ, регулирующие труд несовершеннолетних.

 В ст. 63 определен возраст, с которого можно нанимать детей и подростков. В ст. 92 установлена максимальная продолжительность рабочей недели, а в ст. 94 – рабочего дня. Ряд ограничений, направленных на защиту физического и психического здоровья несовершеннолетних, содержится в ч. 4 ст. 70, ст. 244, 266, 268, 269 и т.д.

 Некоторые статьи ТК содержат гарантии в части предоставления отпуска – ст. 122, 125, 126, 267. Также действует Постановление Правительства от 25.02.2000 № 163, в котором установлен список работ, запрещенных для несовершеннолетних.

 Кадровый специалист при приеме на работу несовершеннолетнего должен четко представлять, какие обязанности при этом возлагаются на работодателя. Он должен предоставить такому сотруднику все гарантии, установленные законодательством. Так, запрещено поручать несовершеннолетним труд, связанный с индивидуальной или коллективной материальной ответственностью. Таких сотрудников нельзя отправлять в командировки, даже с их согласия.

 До 18 лет недопустима сверхурочная работа, а также с вредными или опасными условиями, труд ночью, в выходные и нерабочие праздничные дни.

 Есть ряд исключений в некоторых сферах деятельности, там, где характер труда изначально связан со специальным графиком. Это средства массовой информации, кино- и видеосфера, театральная и концертная деятельность, цирк. Право на отпуск несовершеннолетние получают, как и женщины перед декретом, уже через шесть месяцев работы. Для этого они должны обратиться к работодателю с заявлением. Отдыхать молодежь должна дольше, чем обычные работники – не 28 (в общем случае), а 31 календарный день. При этом руководитель не имеет права отозвать такого сотрудника из отпуска или предложить ему компенсировать отдых деньгами.

 Если речь об отпуске в году, когда сотруднику исполняется 18 лет, придется рассчитывать периоды до и после совершеннолетия отдельно – из расчета 31 день за отработанный год до дня рождения и 28 – после.

 Прием на работу. При трудоустройстве комплект документов от несовершеннолетнего шире, чем у других работников. Основные отличия связаны с возрастом соискателя.

 Потребуются документы: до 14 лет – свидетельство о рождении. Договор будет подписывать не ребенок, а его родитель или опекун. Также понадобится согласие от органа опеки и попечительства. После 14 лет – паспорт. Трудовая книжка (если она была заведена до введения электронных книжек). СНИЛС (или справка о номере индивидуального лицевого счета в системе ПФР). Документы об образовании и квалификации. Школьники предоставляют справку об обучении. Справка от врачей о состоянии здоровья. Вне зависимости от выполняемой работы соискатель должен пройти медосмотр. Важно, что осмотр придется повторять ежегодно за счет работодателя вплоть до 18-летия работника.

 В самом договоре с несовершеннолетним сотрудником обязательно отразить все условия труда, гарантии и льготы, предусмотренные законодательством для этой категории работников. К подросткам и детям нельзя применять испытательный срок любой продолжительности.

 Необходимо ориентироваться на возраст несовершеннолетнего и есть ли совмещение работы и учебы. Рабочая неделя до 16 лет не должна превышать 24 часа, с 15 до 18 лет – 35 часов. Но если речь о школьнике/студенте, в течение учебного года нормы меньше: 12 и 17,5 часов, в зависимости от возраста. На каникулах можно работать больше. При этом работодатель вправе запросить от сотрудника справку из школы или колледжа, подтверждающую график учебного процесса. Что касается конкретного рабочего дня, в 14-15 лет допустимо трудиться 4 часа (2,5 в период учебы). В 15-16 лет – 5 часов (2,5 в учебном году). С 16 до 18 лет – 7 часов (4 часа соответственно).

 Трудовой договор и оплата труда несовершеннолетних регламентируются ст. 270-271 ТК РФ. Так, если на предприятии нормированная система оплаты труда, то нормы снижают пропорционально продолжительности рабочего времени. После профколледжа также могут быть установлены специальные нормы выработки. Если зарплата «привязана» к рабочему времени, в ней также учитывается сокращенное рабочее время. Работодатель вправе по собственной воле доплачивать подростку до обычной оплаты труда. Сдельная работа оплачивается по принятым в организации тарифам.

Материал подготовлен юрисконсультом ГКУСО «ГАСО» Карамышевым А.Н.