



**ПРОКУРАТУРА**

г. Партизанска

О трудовых правах и трудоустройстве  
несовершеннолетних

---



---

г. Партизанск, 2016

## ТРУДОУСТРОЙСТВО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Несовершеннолетним, не достигшим возраста 18 лет и желающим найти работу, необходимо обратиться в центр занятости по месту жительства. В центре занятости несовершеннолетние могут получить бесплатно следующие услуги:

- ответы на вопросы по законодательству о занятости населения;
- признание в качестве безработного, если несовершеннолетнему исполнилось 16 лет;
- содействие в трудоустройстве;
- содействие занятости на временные рабочие места (для лиц 14-18 лет);
- психологическую поддержку, профконсультирование, профориентацию с учетом деловых качеств несовершеннолетнего
- содействие участию в общественных оплачиваемых работах;
- получение профессии пользующейся спросом на рынке труда;
- обучение предпринимательской деятельности.

## ОСОБЕННОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ

Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 42).

Необходимо помнить, что запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также **на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.**

К таким работам относятся:

-игорный бизнес; работа в ночных кабаре и клубах; производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами материалами эротического содержания.

Кроме того, **запрещаются** переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 265 ТК РФ).

Важным аспектом в трудовой деятельности несовершеннолетних является **прохождения медицинских осмотров** при приеме на работу.

Так, законодателем установлено; что лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Также нужно знать, что предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации обязательные медицинские осмотры осуществляются **за счет средств работодателя.**

Неотъемлемой частью трудовых правоотношений является предоставление отпуска работнику, что должно являться неотъемлемой частью трудовой деятельности несовершеннолетних. При этом необходимо учитывать, что отпуск предоставляется **в удобное для несовершеннолетнего время**.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью **31 календарный день**. (ст. 267 ТК РФ).

В Трудовом кодексе установлены запреты, направленные на защиту трудовых прав несовершеннолетних.

Так, **запрещаются** направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (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, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Также установлены **гарантии** работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка **допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав**. (ст. 269 ТК РФ).

Для работников в возрасте до восемнадцати лет 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 получения общего образования или среднего профессионального образования, 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. (ст. 270 ТК РФ)

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, 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 ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, 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 (ст. 271 ТК РФ).

## ЧТО НЕОБХОДИМО ЗНАТЬ

Постановлением Пленума Верховного суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» установлено, что в отношении женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних не допускаются различия при приеме на работу, установлении оплаты труда, продвижении по службе, установлении или изменении индивидуальных условий труда, подготовке (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительном профессиональном образовании, расторжении трудового договора и т.д., не основанные на деловых качествах работников, характеристиках условий их труда.

Трудовым отношения должны быть оформлены надлежащим образом. Трудовым кодексом определено, что трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Статьей 65 ТК РФ установлено, что при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

При заключении трудового договора **впервые** трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются **работодателем**.

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.

Трудовая книжка является главным официальным подтверждением трудовой деятельности. При оформлении на работу **нужно быть внимательным** – нередко ненадлежащее оформление трудовых отношений допускается недобросовестными работодателями именно в отношении молодых людей в возрасте до 18 лет.

Не оформленные надлежащим образом трудовые отношения лишают работников также льгот, предусмотренных законодательством.

Если работник увольняется с работы, трудовую книжку ему обязаны выдать в последний рабочий день в организации.

В случае если по каким-либо причинам работодатель не отдает работнику трудовую книжку в день увольнения или запись в ней сделана неправильно, всегда

можно обратиться в Государственную инспекцию труда по Приморскому краю (г. Владивосток, ул. Пологая 68), за консультацией или оказанием помощи, так как Инспекция в соответствии с п. 1 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, в том числе осуществляет функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости. При необходимости также можно проконсультироваться в органах опеки и попечительства, органах прокуратуры или обратиться в суд.

Также необходимо учитывать, что в соответствии с Федеральным законом № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей» работникам - детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшимся 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 организациях.

Заместитель прокурора г. Партизанска

юрист 1 класса П.А. Каплиев

Помощник прокурора г. Партизанска

А.С. Абдуллаев