

Прокуратура города Новый Уренгой Ямало-Ненецкого автономного округа разъясняет:

Действующим законодательством, в частности – Трудовым кодексом Российской Федерации, подробно регламентированы особенности приема на работу, прохождения работы и увольнения несовершеннолетних граждан.

Исходя из действующего законодательства, трудовые отношения с несовершеннолетним должны быть оформлены трудовым договором, в котором указывается в том числе режим рабочего времени и времени отдыха (для несовершеннолетних детей установлена сокращенная продолжительность рабочего времени). Привлечение несовершеннолетних работников к работе в выходные дни не допускается. При трудоустройстве подростка работодатель должен был потребовать согласие родителей (для ребенка от 14 до 15 лет), а также обеспечить прохождение медицинского осмотра.

В соответствии со [ст. 63](#) ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати 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, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Заключение трудового договора с ребенком, которому не исполнилось 14 лет, не допускается, за исключением выполнения работ для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба его здоровью и нравственному развитию, по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта ([ч. 4 ст. 63](#), [ч. 5 ст. 348.8](#) ТК РФ, [п. 6](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014

№ 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних").

Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя) является обязательным для включения в трудовой договор условием (абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Лица до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (который осуществляется за счет средств работодателя) и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ).

Для несовершеннолетних устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

- до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

Запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). В соответствии со ст. 122 ТК РФ отпуск за первый год работы при наличии соответствующего заявления подростка должен быть предоставлен ему до истечения шести месяцев непрерывной работы в данной организации.

Кроме этого, в отношении этих работников в ТК РФ установлены запреты на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124), отзыв из отпуска (ст. 125), замену отпуска денежной компенсацией (ст. 126).

Статья 269 ТК РФ устанавливает дополнительные гарантии работникам в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора. В частности, для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) необходимо не только соблюсти общий порядок расторжения трудовых отношений, но и получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

В случае возникновения спора, связанного с расторжением трудового договора с несовершеннолетним по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), суд обязательно проверит, было ли получено согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних по месту жительства несовершеннолетнего на расторжение трудового договора. В отсутствие указанных документов увольнение будет признано незаконным.

Особо следует обратить внимание на положения статьи 265 Трудового кодекса Российской Федерации « Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет».

В соответствии с указанной статьей, запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати 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 (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

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.

Чтобы узнать, является ли та или иная работа вредной и (или) опасной, следует ознакомиться с Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163.

Если выяснится, что подросток принят на неподходящую для него работу (вредную, опасную, входящую в Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163, что вполне возможно, поскольку в этом Перечне более 2000 наименований профессий и работ из различных отраслей - промышленности, медицины, производства и т.д., - то трудовой договор должен быть прекращен на основании **ст. 84** ТК РФ.

Следует иметь в виду, что трудовой договор должен быть прекращен при отсутствии возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Еще одна специальная норма - статья 266 Трудового кодекса Российской Федерации «Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет»

Согласно этой норме, 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.

Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Исходя из этой нормы, если подросток или его родители сами оплатили указанные медицинские услуги, работодатель обязан выплатить компенсацию.

Статья 268 Трудового кодекса Российской Федерации определяет, что 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).

Статья 270 Трудового кодекса Российской Федерации определяет нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет.

Согласно этой статье, 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.

Статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации «Сокращенная продолжительность рабочего времени» определяет, что сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

В соответствии с положениями статьи 94 Трудового кодекса Российской Федерации

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

Статья 271 Трудового кодекса Российской Федерации» Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

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.

Еще одна важная особенность при приеме на работу несовершеннолетних предусмотрена статьей **70 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой** для лиц, не достигших возраста 18 лет, испытание при приеме на работу не устанавливается

Защита трудовых прав несовершеннолетних

В 14 лет подросток сам вправе обращаться не только в органы опеки и попечительства, полицию, прокуратуру, иные уполномоченные органы, но и в суд. Родители, иные законные представители вправе обращаться с требованием о защите трудовых прав своих детей.

Каждый вправе защищать свои права, в том числе трудовые, любым не запрещенным законом способом (ст. 352 ТК РФ). Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов являются (ч. 2 ст. 352 ТК РФ):

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Крайне важно отличать самозащиту от самоуправства, от самовольного прекращения работы и т.п. В частности, работник вправе, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

Работник вправе отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В целях **самозащиты** трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Возможны следующие формы самозащиты:

- отказ от прохождения испытательного срока (который для несовершеннолетних не устанавливается [ст. 70](#) ТК РФ);
- отказ от выполнения незаконного распоряжения работодателя или его представителя;
- отказ от командировки (несовершеннолетние не могут быть направлены в командировки, за редкими исключениями, [ст. 268](#) ТК РФ);
- требование к работодателю прекратить передавать третьим лицам персональные данные работника;
- отказ от предоставления работодателю документов, не предусмотренных ТК РФ, и др.

Обращение в **государственную инспекцию труда** – один из способов защиты трудовых прав. Обращаться в государственную инспекцию труда можно при любом нарушении трудовых прав, в том числе при задержке заработной платы, непредставлении законных льгот и гарантий, нарушении требований, связанных с режимами труда и отдыха, отпусками, продолжительностью рабочей смены и перерывов в работе и по иным спорам, возникающим между работником и работодателем.

Жалобу в государственную инспекцию труда можно подавать в произвольной форме, но желательно придерживаться фактов и делового стиля изложения. Следует кратко и точно указать обстоятельства, перечислить и описать факты. В обращении обязательно должны быть данные заявителя и (при необходимости) данные законного представителя (родителя). Анонимные обращения не рассматриваются. Обязательно следует указать контакты, чтобы можно было связаться с заявителем.

Требования обращения должны быть понятны ("прошу провести проверку данного факта и привлечь к ответственности виновных лиц",

"прошу обеспечить реализацию моего права на своевременное получение зарплаты" и т.д.).

Жалобу можно привезти в инспекцию лично по адресу: 629300 Ямало-Ненецкий АО, г Новый Уренгой, мкр Оптимистов 4, офис 3, отослать по почте по этому же адресу, на факс организации 7 (3494) 24-50-03, на адрес электронной почты - git89.rostrud.ru, телефон.

Если жалоба представляется лично, то ее необходимо распечатать в двух экземплярах. В инспекции на втором экземпляре проставят дату подачи документа, а также подпись и расшифровку подписи принявшего его лица.

По почте лучше отправлять жалобу заказным письмом с уведомлением - тогда у вас будет подтверждение получения письма и подпись лица, которое его приняло, а также квитанция об отправке, которая будет дополнительным подтверждением факта отправки.

Вне зависимости от способа подачи жалобы следует помнить, что ответ на обращение должен быть Вам направлен не позднее чем через 30 дней с момента ее поступления в тот или иной орган.

По вопросам нарушения трудовых прав можно обратиться в **прокуратуру** города Новый Уренгой: мкр. Оптимистов, 4 г. Новый Уренгой, тел (3494)-24-16-71, адрес электронной почты: prokn-urengoy@yandex.ru.

Помимо полномочий по проведению проверки, в соответствии со статьей 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в с целью обеспечения восстановления трудовых право несовершеннолетнего, прокурором может обратиться с соответствующим заявлением в суд в интересах работника. Через суд может быть взыскана невыплаченная вовремя зарплата и (или) другие выплаты, причитающиеся от работодателя, а также денежная компенсация.

Также Вы вправе самостоятельно обратиться за защитой своих прав в суд: **Новоуренгойский городской суд ЯНАО** (г. Новый Уренгой, мкр. Советский, 9/1), г. Новый Уренгой, мкр. Советский 9/1А тел.: (3494) 93-86-41 novourengovsky.ynao@sudrf.ru