**Прокуратура Бакчарского района разъясняет: «Труд несовершеннолетних: организация и оплата»**

Принимая несовершеннолетних на работу на летний период, следует помнить, что действующие нормы предусматривают ряд ограничений. Возрастные ограничения: по общему правилу подростков можно принимать на работу с 16 лет (ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации). Однако они могут начать трудовую деятельность гораздо раньше: в кинокомпаниях, концертных организациях, в театре и цирке могут работать дети младше 14 лет. Но только при условии, что участие в создании и (или) исполнении произведений не наносит ущерба их здоровью и нравственному развитию.

Для заключения трудового договора с ребенком нужно согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. Договор от имени работника (ребенка) в этом случае подписывается его родителем (опекуном). Если учащемуся уже есть 14 лет, трудовой договор с ним можно заключить с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Однако его можно привлечь лишь для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения. А вот подросток старше 15 лет может самостоятельно заключить трудовой договор для выполнения аналогичного труда, если он: – получил общее образование (то есть если он окончил 9 классов); – осваивает основную общеобразовательную программу общего образования не по очной форме; – оставил учебу с согласия родителей либо был исключен из школы за противоправные действия или неоднократные грубые нарушения устава учебного заведения (п. 6, 7 ст. 19 Закона РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании»).

Особые условия договора. При заключении договора с несовершеннолетними нужно учитывать следующие особенности. Во-первых, подростков нельзя привлекать на тяжелые работы, связанные с вредными или опасными условиями труда, а также связанные с перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нагрузки. Кроме того, их нельзя привлекать на работу вахтовым методом, к сверхурочной работе, к труду в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 96, 99, 265, 268, 298 Трудового кодекса Российской Федерации).

Договор, заключенный с несовершеннолетним, не может содержать условия: – об испытательном сроке (ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации); – о полной материальной ответственности (ст. 242 Трудового кодекса Российской Федерации); привлечь к ответственности несовершеннолетнего можно, если ущерб причинен умышленно, в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения либо в результате преступления или административного проступка (ст. 242 Трудового кодекса Российской Федерации); – о наличии служебных командировок (ст. 268 Трудового кодекса Российской Федерации); – о выполнении работы по совместительству (ст. 282 Трудового кодекса Российской Федерации). Во-вторых, для несовершеннолетних работников предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации). Если подросток работает в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени предусмотрена в зависимости от возраста: – до 16 лет – не более 12 часов в неделю; – от 16 до 18 лет – не более 17,5 часа в неделю. Для несовершеннолетних, которые не учатся, продолжительность рабочего времени не должна превышать в зависимости от возраста: – до 16 лет – не более 24 часов в неделю; – от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю. Также в отношении труда несовершеннолетних установлено ограничение по продолжительности ежедневной работы (смены).

Согласно статье 94 Трудового кодекса РФ, она не может превышать для работников, свободных от учебы, в зависимости от возраста: – от 15 до 16 лет – 5 часов в день; – от 16 до 18 лет – 7 часов в день. Для учащихся, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет в зависимости от возраста: – от 14 до 16 лет – 2,5 часа в день; – от 16 до 18 лет – 4 часа в день. Труд несовершеннолетних оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 271 Трудового кодекса Российской Федерации). Нормы выработки при этом устанавливаются исходя из общих норм пропорционально установленной для подростков сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 270 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель вправе за счет собственных средств доплачивать подросткам до уровня оплаты труда взрослых работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Наряду с оплатой труда на работодателей возлагаются обязанности по предоставлению подросткам всех льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Что касается увольнения подростка по инициативе работодателя, для этого нужно получить согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации). Также отметим, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск несовершеннолетних работников должен составлять 31 календарный день.

Замена отпуска денежной компенсацией запрещена (ст. 126, 267 Трудового кодекса Российской Федерации). Кроме того, им должны предоставляться дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов или прохождения промежуточной аттестации (гл. 26 Трудового кодекса Российской Федерации).

Документы при приеме на работу. При приеме на работу подросток должен представить письменное согласие родителя (опекуна или попечителя), паспорт и справку о прохождении медосмотра.

Предварительное медицинское освидетельствование является обязательным условием заключения трудового договора с лицами, не достигшими возраста 18 лет (ст. 69, 266 Трудового кодекса Российской Федерации). Если медосмотр несовершеннолетнего проводится платно, то его должен оплатить работодатель. При этом медосмотры таких работников в дальнейшем, до достижения ими возраста 18 лет, нужно проводить ежегодно (ст. 266 Трудового кодекса Российской Федерации). Иные документы, которые могут потребоваться при приеме на работу подростка, зависят от его возраста. Например, согласие органа опеки и попечительства необходимо только для детей, которым не исполнилось 16 лет, а аттестат об окончании 9 классов нужен в случае, когда подросток будет работать вместо учебы. Вероятнее всего, учреждение станет первым местом работы несовершеннолетнего. Поэтому учреждению придется оформить ему трудовую книжку и свидетельство пенсионного страхования. Важно запомнить, для несовершеннолетних установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск.