



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ОБЩЕСТВЕННЫМИ
ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

Большая Морская ул., 31, Санкт-Петербург, 190000
Тел. (812) 417-2737 Факс (812) 576-3887
E-mail: kpmp@kpmp.gov.spb.ru
[http:// www.gov.spb.ru](http://www.gov.spb.ru)

ОКПО 33187893 ОКОГУ 23350 ОГРН 1027810228368
ИНН/КПП 7812035151/783801001

№ _____
На № _____ от _____

**Руководителям исполнительных
органов государственной власти
Санкт-Петербурга**

(по списку рассылки)

Уважаемые руководители!

Во исполнение пункта 2.2 протокола № 1 рабочего совещания 13.11.2019 представителей Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями, Совета муниципальных образований Санкт-Петербурга, Комитета территориального развития Санкт-Петербурга, Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, общественных организаций Санкт-Петербурга по вопросам, связанным с трудоустройством несовершеннолетних и молодежи в Санкт-Петербурге, Комитет по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями направляет для учета в работе информационное письмо с рекомендациями по организации трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в Санкт-Петербурге, подготовленное совместно с Комитетом по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

Приложение: на 14 л. в 1 экз.

Председатель Комитета

Ю.С.Аблец

Список рассылки.

1. Комитет по образованию
2. Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга
3. Комитет по вопросам законности, правопорядка и безопасности
4. Администрация Адмиралтейского района Санкт-Петербурга
5. Администрация Василеостровского района Санкт-Петербурга
6. Администрация Выборгского района Санкт-Петербурга
7. Администрация Калининского района Санкт-Петербурга
8. Администрация Кировского района Санкт-Петербурга
9. Администрация Колпинского района Санкт-Петербурга
10. Администрация Красногвардейского района Санкт-Петербурга
11. Администрация Красносельского района Санкт-Петербурга
12. Администрация Кронштадтского района Санкт-Петербурга
13. Администрация Курортного района Санкт-Петербурга
14. Администрация Московского района Санкт-Петербурга
15. Администрация Невского района Санкт-Петербурга
16. Администрация Петроградского района Санкт-Петербурга
17. Администрация Петродворцового района Санкт-Петербурга
18. Администрация Приморского района Санкт-Петербурга
19. Администрация Пушкинского района Санкт-Петербурга
20. Администрация Фрунзенского района Санкт-Петербурга
21. Администрация Центрального района Санкт-Петербурга

Информационное письмо с рекомендациями по организации трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в Санкт-Петербурге

1. Общие положения

В настоящее время в Санкт-Петербурге координация деятельности исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга в сфере труда и занятости населения осуществляется Комитетом по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, в задачи которого также входит организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.

Комитет по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями (далее – КМПВОО) участвует в организации отдыха, досуга и занятости несовершеннолетних и молодежи. Задачей подведомственного КМПВОО Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр содействия занятости и профессиональной ориентации молодежи «Вектор» (СПб ГБУ «ЦСЗПОМ «ВЕКТОР») является разработка и реализация мероприятий по профессиональной ориентации, содействию занятости, а также организации рабочих мест для молодежи.

СПб ГБУ «ЦСЗПОМ «ВЕКТОР» – государственное учреждение, которое бесплатно оказывает молодежи весь комплекс профориентационных услуг: проводит профессиональные консультации, лекционные курсы по профориентации и рынку труда, организует экскурсии на предприятия Санкт-Петербурга, проводит игры и тренинги, посвященные практическому применению и закреплению теории и навыков ориентирования в мире профессий.

Подведомственным Комитету по труду и занятости населения Санкт-Петербурга Санкт-Петербургским государственным автономным учреждением «Центр занятости населения Санкт-Петербурга» осуществляется организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые.

В соответствии со статьей 4 Федерального закона от 24.06.1999 № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» (далее – ФЗ-120) в систему профилактики безнадзорности и правонарушений входят комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, органы управления социальной защитой населения, органы внутренних дел, учреждения уголовно-исполнительной системы (следственные изоляторы, воспитательные колонии и уголовно-исполнительные инспекции) федеральные органы государственной власти и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, органы опеки и попечительства, органы по делам молодежи, органы управления здравоохранением, органы службы занятости.

Органы и учреждения системы профилактики безнадзорности и правонарушений обязаны информировать орган по делам молодежи о выявлении несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении и нуждающихся в этой связи в оказании помощи в организации отдыха, досуга, занятости, а также орган службы занятости - о выявлении несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении и нуждающихся в этой связи в оказании помощи в трудоустройстве, а также о несовершеннолетних, оставивших образовательную организацию в установленных Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» случаях и нуждающихся в этой связи в оказании помощи в трудоустройстве.

Органы по делам молодежи принимают участие в пределах своей компетенции в индивидуальной профилактической работе с несовершеннолетними, находящимися

в социально опасном положении, в том числе путем организации их досуга и занятости, осуществления информационно-просветительных и иных мер, участвуют в организации отдыха, досуга и занятости несовершеннолетних.

В рамках исполнения государственной программы Санкт-Петербурга «Создание условий для обеспечения общественного согласия в Санкт-Петербурге», утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 452, КМПВОО осуществляется обеспечение социальной адаптации и ресоциализации с обеспечением системного досуга и занятости несовершеннолетних и молодежи в возрасте от 14 до 19 лет, склонных к совершению правонарушений, в том числе находящихся под следствием и в отношении которых имеется вступившее в законную силу решение суда, а также социальная адаптация и реабилитация несовершеннолетних и молодежи, совершивших преступления и отбывающих наказание в федеральном казенном учреждении «Колпинская воспитательная колония Управления федеральной службы исполнения наказания по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области», посредством обеспечения функционирования созданных постоянных специализированных рабочих мест.

Органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании: временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, учебных рабочих мест (п. 1 ст. 7.2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

В соответствии с подпунктом 30 пункта 1 статьи 10 Закона Санкт-Петербурга от 23.09.2009 № 420-79 «Об организации местного самоуправления в Санкт-Петербурге» к вопросам местного значения внутригородских муниципальных образований Санкт-Петербурга отнесено участие в организации и финансировании временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые.

В соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 14.09.2016 № 790 средства местного бюджета при организации временного трудоустройства отдельных категорий граждан могут быть направлены:

- на выплату заработной платы участникам мероприятий по временному трудоустройству;
- на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работников;
- на выплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- на оплату организационных расходов, связанных с организацией временных рабочих мест, а именно: транспортных расходов по доставке несовершеннолетних граждан к месту проведения работ и обратно, оплату труда, выплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды привлеченным специалистам по гражданско-правовым договорам (с учетом НДС), затрат на приобретение мелкого инвентаря, оборудования, спецодежды, атрибутики (с учетом НДС), изготовление наглядной информации, канцелярские расходы, медикаменты, услуги связи, размещение материалов в средствах массовой информации (с учетом НДС).

Один из вариантов расчета расходов, необходимых для создания одного рабочего места для несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет и молодежи, принимающих участие во временной занятости указан в Приложении 1.

2. Нормативно-правовые акты

При организации трудоустройства необходимо придерживаться требований действующего законодательства:

Федеральное законодательство

1. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

4. Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».
5. Федеральный закон от 24.06.1999 № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних».
6. Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».
7. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
9. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».
10. Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».
11. Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи».
12. Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Постановления Правительства Российской Федерации

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках».
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения».

Приказы министерств и ведомств

1. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности».
2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.03.2011 № 169н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптек для оказания первой медицинской помощи работникам».
3. Приказ Минтруда РФ от 13.11.2012 № 524н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников».
4. Приказ Минтруда РФ от 12.02.2013 № 58н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые».
5. Приказ Минтруда РФ от 13.06.2017 № 486н «Об утверждении порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации и абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм».

Постановления министерств

1. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07.04.1999 №7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

2. Постановление Минтруда РФ от 08.02.2000 №14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации».

3. Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации

1. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30.09.2009 №58 «Об утверждении САНПИН 2.4.6.2553-09».

Методические указания

1. Методические указания по профилактике неблагоприятного воздействия производственного шума на организм подростков (утв. Министерством здравоохранения СССР 01.07.1981 № 2410-81) «Производственный шум и его профилактика неблагоприятного воздействия на организм подростков».

Законодательство Санкт-Петербурга

1. Закон Санкт-Петербурга от 23.09.2009 №420-79 «Об организации местного самоуправления в Санкт-Петербурге».

Постановления Правительства Санкт-Петербурга

1. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 17.06.2014 № 490 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге».

2. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 452 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Создание условий для обеспечения общественного согласия в Санкт-Петербурге».

3. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 23.06.2014 № 497 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Социальная поддержка граждан в Санкт-Петербурге».

4. Постановление Правительства Санкт-Петербурга об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и для основных социально-демографических групп населения в Санкт-Петербурге (ежеквартальное).

5. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 14 сентября 2016 года № 790 «Об утверждении Порядка участия органов местного самоуправления в организации временного трудоустройства отдельных категорий граждан».

Распоряжения Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

1. Распоряжение Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 30.12.2016 № 289-р «Об утверждении Административного регламента Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга по предоставлению государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые».

3. Порядок приема на работу несовершеннолетних граждан.

По общему правилу лица, достигшие возраста 16 лет, могут вступать в трудовые отношения в качестве работников (часть 3 ст. 20 Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ

«Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – ТК РФ)), а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ – также лица, не достигшие указанного возраста.

Согласно части 2 статьи 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен с работником по достижении им возраста 15 лет, если несовершеннолетний:

получил основное общее образование;

продолжает осваивать программы основного общего образования по иной форме обучения, чем очная. Это может быть очно-заочная (вечерняя), заочная форма обучения или обучение в форме экстерната;

оставил обучение в общеобразовательном учреждении. Несовершеннолетний может оставить обучение в двух случаях: самостоятельно по согласию родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и органа управления образованием (статья 66 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ-273)), либо он исключен по решению органа управления образовательного учреждения за совершение противоправных действий, грубые и неоднократные нарушения устава образовательного учреждения (ст. 43 ФЗ-273). Подтверждением того, что подросток оставил образовательное учреждение, является справка, которую образовательные учреждения выдают лицам, не завершившим основное общее, среднее (полное) общее образование.

Заключение трудового договора с подростками, достигшими 15 лет, допускается для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью такого работника.

В соответствии с частью 3 статьи 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен и с подростком, достигшим возраста 14 лет. При этом необходимо соблюдение следующих условий:

работник, достигший возраста 14 лет, является учащимся;

работа, на которую трудоустраивается подросток, относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;

выполнение работы должно производиться только в свободное от учебы время и не нарушать процесс учебы (желательно получить справку из учебного учреждения, содержащую информацию о времени начала и окончания, а также продолжительности учебного процесса);

на заключение трудового договора с таким работником получено согласие родителя (попечителя) и органа опеки и попечительства, которое оформляется постановлением местной администрации муниципального образования по месту жительства работника в соответствии с утвержденным регламентом.

Необходимо добавить, что в соответствии со статьей 145 Федерального закона от 29.12.1995 № 223-ФЗ «Семейный кодекс Российской Федерации» попечительство устанавливается над детьми в возрасте от 14 до 18 лет, тогда как опека над детьми в возрасте до 14 лет.

Что касается лиц в возрасте до 14 лет, то с ними также может быть заключен трудовой договор в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). При этом:

заключение трудового договора допускается только для их участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений причем лишь в вышеуказанных организациях (соответственно, использование детей в качестве младшего технического персонала и т.п. не допускается);

работа не должна причинять ущерб их здоровью и нравственному развитию;

на заключение трудового договора с таким работником получено согласие родителя (опекуна) и органа опеки и попечительства;

трудовой договор от имени работника подписывается родителем (опекуном);

в разрешении органа опеки и попечительства должна быть указана максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (и другие условия, в которых может выполняться работа). Для подготовки разрешения на заключение трудового договора и определения условий, на которых может выполняться соответствующая работа, орган опеки и попечительства вправе запросить от работодателя необходимые документы.

При поступлении на работу несовершеннолетнему в соответствии со статьей 65 ТК РФ необходимо представить следующие документы:

1. паспорт РФ или иной документ, удостоверяющий личность;
2. документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
3. письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с лицом, достигшим возраста 14 лет;
4. документы, подтверждающие сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее (за исключением случаев, когда договор заключается впервые и трудовая книжка оформляется работодателем);
5. документ воинского учета для лиц старше 17 лет (например, удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу) (п. 34 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 27 ноября 2006 г. № 719, и п. 17 Инструкции, утвержденной приказом Минобороны России от 2 октября 2007 г. № 400).

При трудоустройстве инвалида данный пакет документов дополняется: справкой, выданной комиссией медико-социальной экспертизы, в которой указывается группа инвалидности и степень ограничения трудовой деятельности; индивидуальной программой реабилитации или абилитации.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного Фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В соответствии со статьей 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

Таким образом, для несовершеннолетних лиц, желающих заняться указанной выше трудовой деятельностью, дополнительно требуются следующие справки:

1. справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача;
2. справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования.

Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, получают в органах внутренних дел (также можно заказать через портал Государственных услуг Российской Федерации gosuslugi.ru).

При трудоустройстве с несовершеннолетним работником работодатель заключает трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор, содержание которого должно соответствовать ст. 57 ТК РФ.

При выборе срочного или бессрочного трудового договора работодателю необходимо учитывать, что в соответствии со статьей 269 ТК РФ расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в трудовом договоре, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

При приеме на работу работодатель должен запросить у работника иные документы, касающиеся выплат различных пособий, пенсий, наличие справок о льготах и т.д., чтобы работодатель мог сделать необходимые налоговые вычеты.

На основании статьи 70 ТК РФ испытательный срок при приеме на работу несовершеннолетних граждан не устанавливается.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора обязательно передается работнику, другой хранится у работодателя.

В отношении несовершеннолетних, которые являются учащимися, ст. 63 ТК РФ устанавливает дополнительные требования при заключении трудового договора:

1. должен быть определен характер выполняемых работ, а именно, несовершеннолетний принимается для выполнения легкого труда;

2. выполнение работ не причиняет вреда здоровью работника. Это требование реализуется в проведении работодателем обязательного предварительного медицинского осмотра несовершеннолетнего при приеме его на работу, в предоставлении работы, отвечающей установленным требованиям, например, при соблюдении норм по подъему и перемещению тяжестей;

3. выполнение работы не должно нарушать процесс обучения. Это определяет право работодателя располагать информацией о времени проведения учебных занятий;

4. требуется согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) в случае если подростку менее 16 лет. При этом один из родителей дает согласие не только на сам факт заключения трудового договора, но и на условия трудового договора, составляющие его содержание;

5. требуется согласие органа опеки и попечительства, если подростку менее 15 лет. Так же, как и при получении согласия одного из родителей, оно должно быть дано в письменной форме.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

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.

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).

Кроме того, для лиц 2 и 3 группы инвалидности в трудовом договоре обозначается срок медицинского заключения – не менее 1 года. После положенного переосвидетельствования работник предъявляет справку – снятие группы, снижение группы, продление группы. Работодатель далее действует по обстоятельствам.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, и не противоречить требованиям Трудового Кодекса РФ.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику для ознакомления под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, с коллективным договором, оформив такое ознакомление письменно (ст. 68 ТК РФ).

4. Перечень работ, на которых запрещено использование труда несовершеннолетних граждан.

Трудовым законодательством запрещено применение труда несовершеннолетних граждан на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. К таковым в соответствии со статьей 265 ТК РФ 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.

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 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

В ТК РФ перечислены другие случаи, когда лица моложе 18 лет не могут стать участниками трудовых отношений (работниками), т.е. не могут быть приняты на работу:

1. по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ);
2. выполняемую вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
3. в религиозную организацию (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

Также несовершеннолетние граждане не могут быть приняты на работу в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Трудоустройство инвалидов на рабочих местах, на которых невозможно организовать условия для выполнения индивидуальной программы реабилитации и абилитации, недопустимо. Работодатель обязан организовать рабочее место для такого работника в соответствии с СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов».

5. Ограничения, связанные с применением труда несовершеннолетних граждан, и охрана труда несовершеннолетних.

В соответствии со статьей 268 ТК РФ 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 (Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 № 252) с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Статьей 242 ТК РФ предусмотрены ограничения на привлечение к материальной ответственности несовершеннолетних работников. Эти работники несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

На работодателей возлагаются обязанности по предоставлению несовершеннолетним работникам всех льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, и исполнение иных обязательств в отношении принятых на организованные (созданные) рабочие места несовершеннолетних граждан.

Процедуры, связанные с проведением работодателем мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда для несовершеннолетних в общем случае не должны отличаться от аналогичных мероприятий для иных работников (в том числе организация проведения психиатрических освидетельствований, выдача средств индивидуальной защиты и пр.)

В случае необходимости осуществления доставки несовершеннолетних граждан к месту проведения работы и обратно автомобильным транспортом, Работодатель обязан обеспечить перевозку организованных детских групп в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 17.12.2013 № 1177.

Лица моложе 18 лет не допускаются к выполнению работ, предусмотренных Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденным Постановлением Правительства РФ № 163 от 25.02.2000.

Нормы предельно допустимых нагрузок для несовершеннолетних граждан при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 года № 7 «Об установлении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Согласно п. 4.2 СанПиН 2.4.6.2553-09 «Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста» (далее – САНПИН 2.4.6.2553-09), рабочие места для подростков подбираются с таким расчетом, чтобы при наличии вредных или опасных факторов производственной среды и факторов трудового процесса, уровень их не превышал гигиенических нормативов, установленных действующим законодательством и санитарными правилами. При этом отсутствие или наличие вредных (или опасных) факторов производственной среды и факторов трудового процесса можно выявить при проведении специальной оценки условий труда.

6. Медицинские обследования несовершеннолетних граждан.

В соответствии со статьей 69 ТК РФ обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет. В соответствии со статьей 266 ТК РФ предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

На основании приказа Министерства здравоохранения № 834-н от 15.12.2014 медицинская справка формы 086/у (врачебное профессионально-консультативное заключение) оформляется бесплатно.

Цель такого осмотра (обследования) состоит в необходимости выяснения соответствия состояния здоровья несовершеннолетнего гражданина предполагаемой работе. Медицинские осмотры проводятся в учреждениях государственной, муниципальной системы здравоохранения.

Отказ несовершеннолетнего гражданина пройти обязательный предварительный медицинский осмотр при приеме на работу служит правомерным основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

В дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, несовершеннолетние работники ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

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.

7. Продолжительность рабочего времени.

В соответствии со статьями 92 и 94 ТК РФ несовершеннолетние граждане относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника 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.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью 1 статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Для учащихся общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных организаций, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа; в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа.

В соответствии со статьей 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников: в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов; в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов.

При привлечении подростков к сменной работе, продолжительность непрерывного времени свободного от работы, не должна быть менее 12 часов (в соответствии с пунктом 2.6 САНПИН 2.4.6.2553-09).

В соответствии со статьей 270 ТК РФ для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Учитывая, что для несовершеннолетних установлена сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены), оплата труда производится пропорционально отработанному времени. При этом работодатель вправе за счет собственных средств производить таким работникам доплаты до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

8. Оплата труда.

В соответствии со статьей 271 ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 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 18 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 18 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. Выплата заработной платы должна производиться не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

9. Предоставление отпусков несовершеннолетним работникам.

В соответствии со статьей 267 ТК РФ работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Для несовершеннолетних работников предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. Так, в отношении данных работников ТК РФ устанавливает запреты на:

1. непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);
2. отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
3. замена отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

В соответствии со статьей 122 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. В отношении несовершеннолетних работников сделано исключение. По их заявлению работодатель обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы. Отпуск за второй и последующие рабочие годы предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым не позднее 17 декабря (т.е. не позднее 2-х недель до наступления нового календарного года, ст. 123 ТК РФ). Утвержденный график отпусков, составленный с учетом пожелания несовершеннолетнего работника, является обязательным как для работодателя, так и для работника.

Если несовершеннолетний работник в дальнейшем пожелает использовать ежегодный отпуск в другое время, чем определено в графике отпусков, то по соглашению между работодателем и работником срок предоставления отпуска может быть перенесен.

Кроме того, по общему правилу, по соглашению сторон отпуск переносится на другой срок, если оплата отпуска была произведена позднее, чем за 3 дня до его начала или если работник был предупрежден о времени отпуска позднее установленного двухнедельного срока до его начала.

Согласно статье 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет. Гарантией реального использования предоставляемого отпуска полностью является запрещение, установленное статье 125 ТК РФ, отзываться из отпуска работников в возрасте до 18 лет. Таким образом, работодатель не может обратиться к несовершеннолетнему, находящемуся в ежегодном отпуске, с предложением прервать отпуск и вернуться к выполнению трудовой функции.

Согласно ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до восемнадцати лет.

В соответствии с главой 26 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные гарантии и компенсации.

Возможность предоставления гарантий и компенсаций зависит от учебного заведения, в котором обучается или в которое собирается поступать работник, а также от того, является ли получаемое образование вторым образованием (согласно ст. 177 ТК РФ, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые). Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них по выбору работника.

В соответствии со статьей 173 ТК РФ несовершеннолетним работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего образования, независимо от организационно-правовой формы, по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, на сроки, установленные данной статьей ТК РФ.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные организации высшего образования; работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для сдачи выпускных экзаменов; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов, для сдачи итоговых государственных экзаменов. Сроки отпуска без сохранения заработной платы определены статьей 173 ТК РФ. Данной статьей также предусмотрено, что работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего образования, один раз

в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

К дополнительным отпускам по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Указанным работникам, также в порядке, определенном статьей 173 ТК РФ, устанавливается рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы этим работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации несовершеннолетним работникам, поступающим в профессиональные образовательные организации, обучающимся в профессиональных образовательных организациях, а также в вечерних (сменных) организациях, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляются в порядке, определенном статьями 174-176 ТК РФ.

Если несовершеннолетний работник обучается в учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации, гарантии и компенсации устанавливаются коллективным договором или трудовым договором с конкретным работником.

Работодатель обязан предоставить отпуск за свой счет – 60 дней работающим инвалидам (ст.128 ТК РФ).

10. Прекращение трудовых отношений.

Статья 77 ТК РФ предусматривает общие основания прекращения трудового договора:

1. соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
2. истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
4. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
5. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
6. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
7. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
8. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
9. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
10. нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

В соответствии со статьей 269 ТК РФ расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее - Комиссия).

Увольнение несовершеннолетнего работника без законного основания, с нарушением установленного порядка увольнения, без согласия Комиссии является незаконным и влечет восстановление работника на работе, оплату времени вынужденного прогула и вынесение по требованию работника решения о возмещении ему морального вреда, причиненного этими

действиями. Размер такой компенсации определяется судом.

11. Ответственность за нарушения трудового законодательства.

Основной российский закон, регулирующий взаимоотношения работодателей и сотрудников - Трудовой кодекс Российской Федерации. За нарушение его норм законодатели предусмотрели сразу несколько видов ответственности. При этом отвечать за виновные действия обязаны как сотрудники, так и администрация.

По норме статьи 419 ТК РФ виновные в нарушении требований трудового законодательства могут привлекаться к ответственности за нарушение: дисциплины (локальных законов, правил распорядка и т.п.); имущественных интересов; гражданских прав; административного порядка; федеральных законов. При этом применяются санкции различных нормативных актов.

К дисциплинарной ответственности привлекаются штатные и внештатные сотрудники предприятия, в том числе, и управленцы во главе с руководителем. Регулируется ответственность (порядок привлечения и документальная составляющая) главой 62 ТК РФ. Санкции статьи 192 содержат виды наказаний по дисциплине:

- замечание,
- выговор,
- увольнение.

Виды наказаний за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, изложены в статьях 5.27, 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Виды наказаний за нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой причинение тяжкого вреда человеку, либо гибель двух и более лиц, изложены в статье 143 Уголовного кодекса Российской Федерации.

Примерный расчет расходов, необходимых для создания одного рабочего места для несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет и молодежи, принимающих участие во временной занятости

№ п/п	Наименование затрат
1	<p>Сумма компенсации затрат по заработной плате на временную занятость с учетом компенсации затрат на выплаты компенсации за неиспользованный отпуск на одно рабочее место за 1 месяц (С зп):</p> <p>$C_{зп} = C_{ср} \times K_{рм}$ где:</p> <p>$C_{ср}$ –затраты на одно рабочее место из расчета половины величины минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге (Зп), которая ежегодно устанавливается Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, с учетом сумм возмещения затрат на выплату компенсаций за неиспользованный отпуск. ($0,5 \times Зп + 0,5 \times Зп \times 2,58 \text{ дн.}/29,3 \text{ дн.}$)</p> <p>$K_{рм}$ – количество создаваемых рабочих мест для несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет и молодежи, принимающих участие во временной занятости на срок 1 месяц</p>
2	<p>Сумма компенсации затрат на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды (С св):</p> <p>$C_{св} = C_{зп} \times K_{св}$, где:</p> <p>$K_{св}$ - размер начисления страховых взносов</p>
3	<p>Сумма компенсации затрат на оплату прочих расходов (С пр)</p> <p>(Компенсация прочих расходов (с НДС) (транспортные расходы по доставке несовершеннолетних граждан к месту проведения работ и обратно, затраты на оплату труда, начисленные привлеченным специалистам, затраты на специальную оценку условий труда организованных рабочих мест, затраты на приобретение мелкого инвентаря, оборудования, спецодежды и средств индивидуальной защиты несовершеннолетних, атрибутики, затраты на обслуживание расчетного счета, прочих расходов (канцелярские расходы, приобретение аптечек первой медицинской помощи, приобретение хозяйственных товаров и расходных материалов)</p> <p>$C_{пр} = (C_{зп} + C_{св}) \times K_{пр}$, где:</p> <p>$K_{пр}$ = расчетный размер коэффициента прочих расходов (но не более 20-25%)</p>
4	<p>Общая сумма компенсации затрат (размер субсидии) на временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет и молодежи (С с):</p> <p>$C_{с} = C_{зп} + C_{св} + C_{пр}$</p>
5	<p>Сумма компенсации затрат на одно рабочее место (Срм)</p> <p>$C_{рм} = C_{с} / K_{рм}$</p>