

Основные положения при заключении трудового договора с несовершеннолетним.

10.07.2017

Основные положения при заключении трудового договора с несовершеннолетним.

Заключить трудовой договор в качестве работника можно с 16 лет. При определенных условиях вступать в трудовые отношения могут и лица, не достигшие этого возраста. В соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации лица, получившие или получающие общее образование, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, с 15 лет. Лица, получившие или получающие общее образование, с согласия одного из родителей могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, с 14 лет. Лица в возрасте до 14 лет - для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, если такая работа не причинит ущерба их здоровью и нравственному развитию, с письменного согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства.

Если работодатель с несовершеннолетним ребенком как с работником заключает трудовой договор необходимо учитывать следующие основные положения:

- перед заключением трудового договора ребенку следует пройти обязательный медицинский осмотр (обследование). В дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, медицинский осмотр (обследование) нужно будет проходить ежегодно (ст.ст.69, 266 Трудового кодекса РФ -далее ТК РФ);

- при отсутствии трудовой книжки и страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования их оформляет работодатель (ст.65 ТК РФ);

- до подписания трудового договора работодатель должен ознакомить под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с его трудовой деятельностью (ст.68 ТК РФ);

- работодатель не вправе включать в трудовой договор условие об испытании для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет (ст.70 ТК РФ);

- продолжительность рабочего времени должна быть сокращенной: 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 (ст.92 ТК РФ). Соответственно, сокращается и продолжительность ежедневной работы (смены) (ст.94 ТК РФ). Сокращение рабочего времени сказывается на размере оплаты труда, однако работодатель может за счет собственных средств производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ст.271 ТК РФ);

- устанавливаются пониженные нормы выработки пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени (ст.270 ТК РФ);

- запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; не допускается работа в ночное время, то есть с 22 до 6 часов; не допускается привлечение к сверхурочной работе (ст.ст.96, 99, 268 ТК РФ);

- ежегодно должен предоставляться основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для работника время (ст.267 ТК РФ). При этом по заявлению работника оплачиваемый отпуск за первый рабочий год должен быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы (ч.3 ст.122 ТК РФ). Непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска запрещено (ч.4 ст.124 ТК РФ). Также недопустимы замена отпуска денежной компенсацией и отзыв из отпуска (ч.3 ст.126, ч.3 ст.125 ТК РФ);

- не допускается заключение договора о полной материальной ответственности (ч.1 ст.244 ТК РФ).

- родитель (попечитель) ребенка, а также орган опеки и попечительства вправе требовать расторжения трудового договора с учащимся, не достигшим возраста 15 лет, если работа оказывает негативное влияние на здоровье ребенка.

Прокурор ЮАО г.Москвы Кукса И.Н. 10.07.17

Адрес страницы: <http://donskoy.mos.ru/safety-and-security/information-of-the-prosecutor-s-office-in-moscow-and-moscow-region/detail/6420771.html>