Уважаемые Руководители!

Информируем Вас, что ГКУ Долгопрудненский Центр занятости населения ежегодно проводится работа по трудоустройству в каникулярное время лиц моложе 16 лет.

В соответствии с решением совместного заседания Совета директоров предприятий и организаций городского округа Долгопрудный Московской области и Совета по малому и среднему предпринимательству городского округа Долгопрудный (протокол № 1 от 25.03.2021г.) просим рассмотреть возможность на Вашем предприятии (организации) создание рабочих мест для несовершеннолетних детей.

Информацию о количестве планируемых для создания рабочих мест для несовершеннолетних на период летних каникул 2021 года и контакты ответственного лица по данному направлению оперативно в срок до12 апреля 2021 года просим направить на электронный адрес Управления экономики администрации городского округа Долгопрудный еconom.oer@dolgoprudny.com.

Консультацию можно получить у специалистов ГКУ Долгопрудненский Центр занятости населения по телефону 8 495 408 83 21, и.о. директора - Маргарита Юрьевна Красносельская.

 **1. Виды работ, для трудоустройства несовершеннолетних граждан**

* для учреждений зеленого хозяйства всегда нужны помощники для высадки, поливки, прополки зеленых насаждений, газонов родного города;
* промоутер — предоставляется работа в торговых центрах на специализированных акциях, на детских праздниках;
* помощник продавца в торговых предприятиях (консультация по товарам, выкладка товара);
* участие в работах по восстановлению и реставрации историко-культурных памятников;
* проведение социологических опросов;
* ремонтные и подсобные работы в школах (побелка и покраска полов, стен, потолков, окон, парт и дверей, ремонт школьной мебели, оклейка обоями панелей);
* благоустройство и ремонт детских игровых и спортивных площадок;
* работа младшим обслуживающим персоналом в учреждениях здравоохранения, дошкольных учреждениях;
* подсобные работы на промышленных предприятиях;
* сбор и заготовка грибов, ягод, лекарственного сырья;
* сотрудник по набору текстов;
* сотрудник по обработке электронных баз данных;
* сотрудник для ведения телефонных переговоров;
* сотрудник для работы с интернетом, электронной почтой.

**Запрещается применение труда несовершеннолетних граждан\***

**на работах, связанных:**

* с опасными и (или) вредными условиями труда;
* с причинением вреда здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, ночные кабаре и клубы);
* с производством, перевозкой и торговлей спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами;
* с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для подростков предельные нормы;
* с направлением в служебные командировки, с привлечением к сверхурочным работам;

**на работах, выполняемых:**

* вахтовым методом;
* в ведомственной охране;
* в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
* по совместительству;
* с заключением письменных договоров о полной материальной ответственности.

\*(см. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет (утв. постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163) с изменениями от 20 июня 2001 г., ТК РФ, ст. 265).

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного наркотического или токсического опьянения, за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Следовательно, договор о полной материальной ответственности с ними заключен быть не может (ст. 242 ТК РФ).

**КАК ПРИНЯТЬ НА РАБОТУ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО**

1. Возраст несовершеннолетних работников и другие условия, при наличии которых разрешается заключать с ними трудовой договор

2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора с лицом, не достигшим соответствующего возраста

3. Медицинский осмотр при приеме на работу несовершеннолетних работников

4. Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками

5. Особенности заключения срочного трудового договора с несовершеннолетним работником

**1. Возраст несовершеннолетних работников и другие условия, при наличии которых разрешается заключать с ними трудовой договор**

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе принять на работу лиц моложе 16 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, если они:

- достигли возраста 15 лет и получили основное общее образование (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);

- достигли возраста 15 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. В этом случае работа должна выполняться без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);

- достигли возраста 14 лет и получили общее образование (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). Обязательными условиями для заключения трудового договора являются письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ, абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Если другой родитель возражает против заключения трудового договора, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);

- достигли возраста 14 лет и получают общее образование. В этом случае работа должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы. Обязательными условиями для заключения трудового договора также являются письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ, абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Если другой родитель не согласен на то, чтобы с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, заключался трудовой договор, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Обращаем внимание, что разъяснения в абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 были даны в отношении ч. 3 ст. 63 ТК РФ до внесения в Трудовой кодекс РФ изменений Федеральным законом от 01.07.2017 N 139-ФЗ;

- не достигли возраста 14 лет - для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, а также для работы по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта (ч. 4 ст. 63, ст. ст. 348.1, 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки могут принимать на работу несовершеннолетних только для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе заключить трудовой договор с лицами, не достигшими возраста 14 лет, при условии, что работа выполняется без ущерба их здоровью и нравственному развитию.

Обязательными условиями для заключения такого договора являются письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. В отношении спортсменов данное разрешение выдается только на основании результатов предварительного медицинского осмотра.

Роструд указал: если второй родитель не согласен на заключение лицом младше 15 лет трудового договора, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства (Информация Роструда "Особенности трудоустройства несовершеннолетних"). Ранее аналогичную позицию в отношении несовершеннолетних в возрасте от 14 до 15 лет занял Пленум Верховного Суда РФ (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

***Важно!*** Если при допуске несовершеннолетнего к работе работодатель нарушил условия, предусмотренные ст. 63 ТК РФ, суд вправе признать трудовой договор с несовершеннолетним заключенным со дня фактического допуска к работе с ведома или по поручению работодателя. Указанный договор подлежит расторжению по ч. 1 ст. 84 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения, если данное нарушение исключает возможность продолжения работы). В этом случае работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 3 ст. 84 ТК РФ, абз. 5 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Возможность продолжения трудовых отношений не исключается, если будут устранены обстоятельства, препятствующие заключению договора (абз. 6 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Таким обстоятельством является, например, получение от родителей 14-летнего лица письменного согласия на заключение трудового договора.

**2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора с лицом, не достигшим соответствующего возраста**

При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 16 до 18 лет необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Подробнее об иных документах см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу";

- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые);

Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка)

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случая поступления на работу впервые лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет). Это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п. Такие выводы следуют из п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ, ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ;

- документ об образовании и (или) о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестат об основном общем или среднем общем образовании, диплом о среднем профессиональном образовании, образцы которых утверждены Приказом Минпросвещения России от 05.10.2020 N 545 (далее - Приказ N 545) и Приказом Минобрнауки России от 04.07.2013 N 531. Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 12 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ; далее - Закон N 273-ФЗ);

- документ воинского учета (если на момент заключения трудового договора несовершеннолетний должен быть поставлен на воинский учет);

- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу".

При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 15 до 16 лет необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65, ч. 2 ст. 63 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые);

Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка)

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случая поступления на работу впервые лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет). Это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п (п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ, ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ);

- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

- документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестаты об основном общем или среднем общем образовании, образцы которых утверждены Приказом N 545.

Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, ч. 12 ст. 60, ч. 5 ст. 61, ч. 6 ст. 66 Закона N 273-ФЗ).

При заключении трудового договора с лицами, достигшими 14-летнего возраста, необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65, ч. 3 ст. 63, ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Подробнее об иных документах см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу";

- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые);

Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка)

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случая поступления на работу впервые лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет). Таким документом может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п (п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ, ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ);

|  |  |
| --- | --- |
|  | Продолжение перечня |

- документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестаты об основном общем или среднем общем образовании, образцы которых утверждены Приказом N 545. Вместо аттестата работодателю может быть представлен другой документ, например выданная образовательной организацией справка об обучении, в которой указан режим обучения (ч. 12 ст. 60 Закона N 273-ФЗ). Этот документ необходим работодателю для того, чтобы при приеме на работу несовершеннолетнего, продолжающего получать общее образование, установить ему режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 3 ст. 63 ТК РФ);

- документ о результатах прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу";

- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора. Если другой родитель возражает против его заключения, необходимо учитывать мнение несовершеннолетнего соискателя, а также позицию органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);

- документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства.

**3. Медицинский осмотр при приеме на работу несовершеннолетних работников**

Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет независимо от их трудовой функции является прохождение ими предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ, п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

В дальнейшем несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру до достижения ими возраста 18 лет (ч. 1 ст. 266 ТК РФ). Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ).

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. Кроме того, возможно привлечение к уголовной ответственности в соответствии со ст. 143 УК РФ.

См. дополнительно:

- как организовать предварительный медосмотр при приеме на работу.

**4. Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками**

Трудовые отношения с несовершеннолетними оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны ознакомиться под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

В трудовом договоре должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.