**Права несовершеннолетних в сфере труда и занятости**

Правовое просвещение граждан, в том числе несовершеннолетнего возраста, способствует ознакомлению с разными сведениями, затрагивающими их жизненные интересы в правовой сфере, а также достижения в области права и свободного пользования им. На сегодняшний день правовое воспитание молодежи  имеет огромное значение. Основой правового воспитания несовершеннолетних является их правовое просвещение. Праву на сегодняшний день принадлежит огромная роль, поскольку оно позволяет приобрести не только знания в этой области, но и  правильно понимать общественные явления, ориентироваться в жизни, знать свои права и обязанности. Основными правовыми документами в сфере труда и занятости в нашей стране являются Конституция Российской Федерации и Трудовой Кодекс Российской Федерации**.**

В статье 37 Конституции РФ закреплено право граждан на труд.

https://fs00.infourok.ru/images/doc/314/314054/img3.jpg

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет предусмотрены Трудовым кодексом РФ [(гл.42)](consultantplus://offline/ref=97FC8D1EC1BA915F59654BFC594F331FA71E91469B54916772A2E10BCF82089144B9120B40C2310755EEK), иными федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями.

В соответствии с [п. 2 ст. 5](consultantplus://offline/ref=97FC8D1EC1BA915F59654BFC594F331FA71E91429456916772A2E10BCF82089144B9120B40C3370655ECK) Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - Закон № 1032-1) несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для них государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости ([п. 1 ст. 13](consultantplus://offline/ref=97FC8D1EC1BA915F59654BFC594F331FA71E91429456916772A2E10BCF82089144B9120B40C3310155EEK) Закона № 1032-1). В случае приема на работу несовершеннолетних, им гарантируется вознаграждение за труд, соблюдение норм охраны труда, сокращенное рабочее время, удлиненный отпуск в удобное для них время.

**Согласно статьи 63 Трудового Кодекса РФ,** заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

|  |  |
| --- | --- |
| https://avatars.mds.yandex.net/get-marketpic/196766/market_U_LOFKYpJRrNHAVD-InC_A/orig | 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);  **- 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);  **- 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). Если другой родитель возражает против заключения трудового договора, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства;

**- 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). 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.

- **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 № 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.

Трудовой договор от имени работника в возрасте до 14 лет подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ).

**Согласно ст. 92 Трудового Кодекса РФ,** продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет:

- 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.

Для несовершеннолетних работников, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в течение учебного года, продолжительность рабочего времени не может превышать (ч. 4 ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет - 12 часов в неделю;

- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - 17,5 часа в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет (абз. 2 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 14 до 15 лет - не более 4 часов;

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

Данные правила распространяются и на лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул.

Для несовершеннолетних работников, которые получают общее или среднее профессиональное образование и работают в течение учебного года, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет (абз. 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для лиц в возрасте от 14 до 16 лет - не более 2,5 часа;

- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 4 часов.

Для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих лиц сокращенной продолжительности рабочего времени. Если несовершеннолетние поступают на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также после завершения профессионального обучения на производстве, им могут устанавливаться пониженные нормы выработки по сравнению с другими работниками (ст. 270 ТК РФ).

**Согласно ст. 65 Трудового Кодекса РФ,** при заключении трудового договора с лицами в возрасте от 16 до 18 лет необходимы следующие документы (ч. 1, 2, 4, 5 ст. 65 ТК РФ):

**- паспорт** или иной документ, удостоверяющий личность;

**- трудовая книжка** (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты или повреждения трудовой книжки, а также случая, предусмотренного ч. 6 ст. 312.2 ТК РФ);

**- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования** (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты свидетельства);

**- 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](consultantplus://offline/ref=C2C727F61188849C640AFF445AA10F041E86C80D9A559D1FD32532D89A5F2165C664A7A41F654170V0GFK) или [среднем общем образовании](consultantplus://offline/ref=C2C727F61188849C640AFF445AA10F041E86C80D9A559D1FD32532D89A5F2165C664A7A41F654077V0GAK), [диплом](consultantplus://offline/ref=C2C727F61188849C640AFF445AA10F041E88CD099A539D1FD32532D89A5F2165C664A7A41F654173V0G7K) о среднем профессиональном образовании, образцы которых утверждены Приказами Минобрнауки России от 27.08.2013 № 989 (далее - Приказ № 989) и от 04.07.2013 № 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](consultantplus://offline/ref=C2C727F61188849C640AFF445AA10F041D82CA0996539D1FD32532D89A5F2165C664A7A41F654976V0G8K) Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ; далее - Закон № 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](consultantplus://offline/ref=C2C727F61188849C640AFF445AA10F041D82CA0C94579D1FD32532D89A5F2165C664A7A41F674576V0GBK), [ч. 1 ст. 266](consultantplus://offline/ref=C2C727F61188849C640AFF445AA10F041D82CA0C94579D1FD32532D89A5F2165C664A7A41F674574V0G6K) ТК РФ).

**При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 15 до 16 лет необходимы следующие документы** ([ч. 1](consultantplus://offline/ref=C2C727F61188849C640AFF445AA10F041D82CA0C94579D1FD32532D89A5F2165C664A7A41F654575V0G8K), [2](consultantplus://offline/ref=C2C727F61188849C640AFF445AA10F041D82CA0C94579D1FD32532D89A5F2165C664A7A41F65457AV0GCK), [4](consultantplus://offline/ref=C2C727F61188849C640AFF445AA10F041D82CA0C94579D1FD32532D89A5F2165C664A7A41F65457AV0GAK), [5 ст. 65](consultantplus://offline/ref=C2C727F61188849C640AFF445AA10F041D82CA0C94579D1FD32532D89A5F2165C664A7A11EV6G6K), [ч. 2 ст. 63](consultantplus://offline/ref=C2C727F61188849C640AFF445AA10F041D82CA0C94579D1FD32532D89A5F2165C664A7A71D6DV4G9K) ТК РФ):

**- паспорт** или иной документ, удостоверяющий личность.

**- трудовая книжка** (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты или повреждения трудовой книжки, а также случая, предусмотренного [ч. 6 ст. 312.2](consultantplus://offline/ref=C2C727F61188849C640AFF445AA10F041D82CA0C94579D1FD32532D89A5F2165C664A7A41762V4G1K) ТК РФ);

**- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования** (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты свидетельства);

**- медицинская справка** о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра ([ст. 69](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBE5A89FB4C58AF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F68FCFB7EC4m6G1K), [ч. 1 ст. 266](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBE5A89FB4C58AF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F68FCFB7EC6m6GCK) 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](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBD5E8BFA425AAF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F68FCF97AC2m6G5K) или [среднем общем образовании](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBD5E8BFA425AAF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F68FCF97BC5m6G0K), образцы которых утверждены Приказом № 989.

**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](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBE5A89FB4C58AF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F6BFEF1m7G2K) ТК РФ, [ч. 12 ст. 60](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBE5A89FE4E5CAF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F68FCF972C4m6G2K), [ч. 5 ст. 61](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBE5A89FE4E5CAF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F68FCF972C6m6G7K), [ч. 6 ст. 66](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBE5A89FE4E5CAF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F68FCF972C9m6G4K) Закона № 273-ФЗ).

**При заключении трудового договора с лицами, достигшими 14-летнего возраста, необходимы следующие документы** ([ч. 1](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBE5A89FB4C58AF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F68FCF97EC7m6G2K), [2](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBE5A89FB4C58AF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F68FCF97EC8m6G6K), [4](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBE5A89FB4C58AF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F68FCF97EC8m6G0K), [5 ст. 65](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBE5A89FB4C58AF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F6DFDmFGAK), [ч. 3 ст. 63](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBE5A89FB4C58AF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F68F5F9m7GAK), [ст. 69](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBE5A89FB4C58AF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F68FCFB7EC4m6G1K), [ч. 1 ст. 266](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBE5A89FB4C58AF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F68FCFB7EC6m6GCK) ТК РФ):

**- паспорт** или иной документ, удостоверяющий личность.;

**-трудовая книжка** (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты или повреждения трудовой книжки, а также случая, предусмотренного [ч. 6 ст. 312.2](consultantplus://offline/ref=CA9B63CB6057735163BC56C7E336403BBE5A89FB4C58AF2EC4A1CA6574FCE65EA8040F68FCFB7EC6m6GCK) ТК РФ);

**- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования** (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты свидетельства);

**- 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](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE7CD301AB723A0A82C6C3F502B9026D85329A445169DAD7BZDH7K) или [среднем общем образовании](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE7CD301AB723A0A82C6C3F502B9026D85329A445169DAC7CZDH2K), образцы которых утверждены Приказом № 989. Вместо аттестата работодателю может быть представлен другой документ, например, выданная образовательной организацией справка об обучении, в которой указан режим обучения ([ч. 12 ст. 60](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE4C9321EBB25A0A82C6C3F502B9026D85329A445169DA57DZDH0K) 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](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE4C9321BB921A0A82C6C3F502B9026D85329A4461495ZAH4K) ТК РФ);

**- документ о результатах прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра**;

**- 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](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE7CE3B1FB826A0A82C6C3F502B9026D85329A445169DAD7BZDH3K) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1);

**- документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства.**

**При заключении трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, необходимы следующие документы** ([ч. 1](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE4C9321BB921A0A82C6C3F502B9026D85329A445169DA97EZDH0K), [2](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE4C9321BB921A0A82C6C3F502B9026D85329A445169DA971ZDH4K), [4](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE4C9321BB921A0A82C6C3F502B9026D85329A445169DA971ZDH2K), [5 ст. 65](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE4C9321BB921A0A82C6C3F502B9026D85329A44017Z9HEK), [ч. 4 ст. 63](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE4C9321BB921A0A82C6C3F502B9026D85329A44017Z9HDK), [ст. 69](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE4C9321BB921A0A82C6C3F502B9026D85329A445169FA97DZDH3K), [ч. 1 ст. 266](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE4C9321BB921A0A82C6C3F502B9026D85329A445169FA97FZDHEK), [ч. 5 ст. 348.8](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE4C9321BB921A0A82C6C3F502B9026D85329A445169FA971ZDH2K) ТК РФ, [ч. 12 ст. 60](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE4C9321EBB25A0A82C6C3F502B9026D85329A445169DA57DZDH0K) Закона N 273-ФЗ):

**- документ, удостоверяющий личность**. Таким документом является свидетельство о рождении;

- **трудовая книжка** (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты или повреждения трудовой книжки);

**- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования** (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты свидетельства);

**- документ об образовании** или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Поскольку у лица, не достигшего возраста 14 лет, аттестат отсутствует, оно может представить выданную образовательной организацией справку, в которой указан режим обучения. Этот документ необходим работодателю для того, чтобы установить работнику режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы;

**- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (опекуна) на заключение трудового договора**;

**- разрешение органа опеки и попечительства на заключение трудового договора.** В этом разрешении должны быть указаны продолжительность рабочего времени и другие условия работы;

**- документ о результатах прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра**.

Трудовой договор от имени работника, не достигшего 14-летнего возраста, подписывает родитель (усыновитель, опекун) ([ч. 4 ст. 63](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE4C9321BB921A0A82C6C3F502B9026D85329A44017Z9HDK) ТК РФ, [абз. 4 п. 6](consultantplus://offline/ref=64DB4484008996218E92C619395C86ADE7CE3B1FB826A0A82C6C3F502B9026D85329A445169DAD7BZDH2K) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).



**Медицинские осмотры 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 № 1, абз. 1 п. 3.1 СанПиН 2.4.6.2553-09, утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 № 58).

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.

**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).](consultantplus://offline/ref=7F8771400D4DDF57432E947C1B57C8B94C07C3E9D85C99543C2CB06A6B27D82D70B24CC55BT2W4J)

В трудовом договоре должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные [ст. 57 ТК РФ.](consultantplus://offline/ref=7F8771400D4DDF57432E947C1B57C8B94C07C3E9D85C99543C2CB06A6B27D82D70B24CC25AT2WCJ)

Согласно [ч. 4 ст. 70 ТК РФ лицам в возрасте до 18 лет не устанавливается испытание при приеме на работу. Следовательно, трудовой договор с ними не может содержать такого условия. Если же данное условие включено в трудовой договор, оно не подлежит применению (](consultantplus://offline/ref=10803D23B2E3A6EFE3692EFC18E64718E057EABF487A459EA2D4A395B350286999BDACAE20pAW4J)[ч. 2 ст. 9 ТК РФ).](consultantplus://offline/ref=10803D23B2E3A6EFE3692EFC18E64718E057EABF487A459EA2D4A395B350286999BDACAB21pAW7J)

После заключения трудового договора оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу ([ст. 68 ТК РФ). Приказ издается по унифицированной](consultantplus://offline/ref=73E2BCAAD87179A815A752C816F1D8A3956154F91A977C504A9C17837304A69AF3666ABDF1277CD6jDX3J) [форме № Т-1 или](consultantplus://offline/ref=73E2BCAAD87179A815A752C816F1D8A3936457F81899215A42C51B81740BF98DF42F66BCF12779jDXBJ) [№ Т-1а (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1).](consultantplus://offline/ref=73E2BCAAD87179A815A752C816F1D8A3936457F81899215A42C51B81740BF98DF42F66BCF1277AjDXDJ)

Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Вносится соответствующая запись в трудовую книжку работника. При приеме на работу несовершеннолетних работодатель обязан создать для них условия труда, отвечающие требованиям [СанПиН 2.4.6.2553-09](consultantplus://offline/ref=57214DA8476E0573B4EA28989FA106E9357D2B6D580E06764843B35A61145B53B7D28BCA232715o1jEJ).

**Содержание трудового договора:**

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

- ИНН для работодателей, (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся ИП);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора;

- место выполнения работы;

- трудовая функция;

- дата начала работы;

- срок действия;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника.

**Ограничения на использование труда несовершеннолетних работников**

По общему правилу переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей допускается только в пределах установленных норм (ч. 2 ст. 265 ТК РФ). Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 № 7.

Исключение составляют случаи, когда спортсмены в возрасте до 18 лет участвуют в спортивных мероприятиях. В ходе данных мероприятий допускается превышение указанных норм, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к соревнованиям и такие нагрузки не запрещены по состоянию здоровья, что подтверждается медицинским заключением (ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Согласно ст. 268 ТК РФ и п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 несовершеннолетних работников запрещается: направлять в командировки; привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанный запрет не распространяется: на 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. Перечень профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252; спортсменов в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

**Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних работников**

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего 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.

Для несовершеннолетних работников, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в течение учебного года, продолжительность рабочего времени не может превышать (ч. 4 ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет - 12 часов в неделю;

- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - 17,5 часа в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет (абз. 2 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 14 до 15 лет - не более 4 часов;

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

Данные правила распространяются и на лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул.

Для несовершеннолетних работников, которые получают общее или среднее профессиональное образование и работают в течение учебного года, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет (абз. 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ): для лиц в возрасте от 14 до 16 лет - не более 2,5 часа; для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 4 часов.

Для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих лиц сокращенной продолжительности рабочего времени. Если несовершеннолетние поступают на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также после завершения профессионального обучения на производстве, им могут устанавливаться пониженные нормы выработки по сравнению с другими работниками (ст. 270 ТК РФ).

**Отпуск несовершеннолетних работников**

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной **оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день** в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. Так, в отношении этих работников Трудовым кодексом РФ установлены запреты: на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ); отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ); замену отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

**Оплата труда несовершеннолетних**

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены ст. 271 ТК РФ и зависят от системы оплаты труда, принятой в организации.

При повременной оплате труда размер зарплаты таких работников зависит от продолжительности их работы. При этом работодатель за счет собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам, допущенным к сдельным работам, зарплата выплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель вправе устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в свободное от учебы время, оплата труда также производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель за счет собственных средств может устанавливать таким работникам доплаты к заработной плате (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

На особенность оплаты труда несовершеннолетних работников указано также в Письме ФНС России от 31.08.2010 № ШС-37-3/10304@, в котором приведено разъяснение Роструда по данному вопросу.

**Материальная ответственность несовершеннолетних работников**

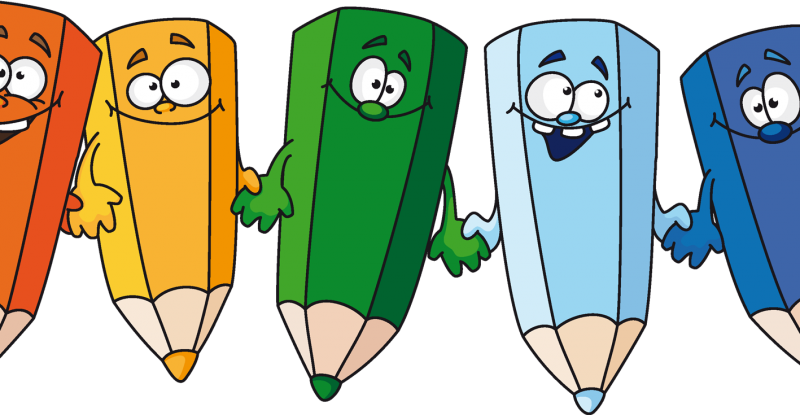
Несовершеннолетние работники не могут быть привлечены к полной материальной ответственности за причиненный ими ущерб.

Исключение составляют случаи, предусмотренные ч. 3 ст. 242 ТК РФ, когда вред причинен:

- умышленно;

- в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в результате совершения преступления или административного проступка.



**Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками**

На работников в возрасте до 18 лет распространяются общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Например, несовершеннолетний работник может быть уволен по соглашению сторон, по собственному желанию, в порядке перевода к другому работодателю.

Кроме того, ст. 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет. В частности, если работодатель по своей инициативе решит расторгнуть трудовой договор с таким работником, то помимо соблюдения общего порядка увольнения ему необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Напомним, что это правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.

Некоторым категориям работников, увольняемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатель (его правопреемник) обязан обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством у данного или другого работодателя. К таким категориям относятся работники - дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей (п. 6 ст. 9 Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

При расторжении трудового договора с несовершеннолетними работодатель должен соблюдать общий порядок, предусмотренный ст. 84.1 ТК РФ, а именно:

- издать приказ о расторжении трудового договора и ознакомить с ним работника под подпись;

- внести в трудовую книжку работника запись об основании и о причине расторжения трудового договора и заверить ее подписью работника;

- произвести с работником в день увольнения окончательный расчет и выдать ему трудовую книжку.

В получении трудовой книжки работник должен расписаться в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них (п. 41 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (далее - Правила ведения и хранения трудовых книжек). Кроме того, в личной карточке следует повторить запись об увольнении, внесенную в трудовую книжку (п. 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

**Законы определяют твои права, обязанности и ответственность как гражданина Российской Федерации**

**С 14 лет**

Права

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС - Глава 15. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ   
Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени** Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.(часть третья введена Федеральным законом от 22.07.2008 N 157-ФЗ) Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. **Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени** 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;для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников . **Статья 93. Неполное рабочее время** По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. **Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)** Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов;для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (часть первая статьи 92 настоящего Кодекса) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Продолжительность ежедневной работы (смены) 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, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.(часть четвертая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ, в ред. Федерального закона от 28.02.2008 N 13-ФЗ)  **Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней** Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов. **Статья 96. Работа в ночное время** Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.Порядок работы в ночное время 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, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. **Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени** Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса);если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса). **Статья 98. Утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.  
Статья 99. Сверхурочная работа** Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

**Законы определяют твои права, обязанности и ответственность как гражданина Российской Федерации**

**С 15 лет**

Права

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС - Глава 11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА   
Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора** Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.С согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа. **Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора** Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

**Статья 64.1. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими** Граждане, замещавшие должности, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, после увольнения с государственной или муниципальной службы в течение двух лет обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации. **Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора** При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.(часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)  **Статья 66. Трудовая книжка** Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. Часть шестая утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ. **Статья 67. Форма трудового договора** Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

**Статья 68. Оформление приема на работу** Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Статья 69. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора** Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**Статья 70. Испытание при приеме на работу** При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Испытание при приеме на работу не устанавливается для :лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

**Статья 71. Результат испытания при приеме на работу** При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

**Законы определяют твои права, обязанности и ответственность как гражданина Российской Федерации**

**С 16 лет**

Права

**Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 92 ТК РФ |

- [Как оформить сокращение рабочего времени](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_PKV_313/#dst100050)

- [Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних работников](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_PKV_861/#dst100090)

- [Продолжительность рабочего времени инвалидов](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_PKV_896/#dst100220)

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;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_197494/a2d1f36be57aa07bb3d5a9867a8200ff79552c6e/#dst100172) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_201397/e07f3a5e4b089705af512b1d4058f49e1857300d/#dst100224) от 28.12.2013 N 421-ФЗ) (часть первая в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100579) от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом [результатов](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_197494/a2d1f36be57aa07bb3d5a9867a8200ff79552c6e/#dst100172) специальной оценки условий труда.

(часть вторая введена Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_201397/e07f3a5e4b089705af512b1d4058f49e1857300d/#dst100226) от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в [абзаце пятом части первой](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/f6b05aa9799a360bb375c2a1f4c61977b86834cf/#dst102513) настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

(часть третья введена Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_201397/e07f3a5e4b089705af512b1d4058f49e1857300d/#dst100228) от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных [частью первой](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/f6b05aa9799a360bb375c2a1f4c61977b86834cf/#dst547) настоящей статьи для лиц соответствующего возраста. (часть четвертая в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219016/#dst100012) от 01.07.2017 N 139-ФЗ)Конец формы

**Требования законодательства в сфере**

**трудовых отношений несовершеннолетних**

Если Вам уже четырнадцать, но еще нет восемнадцати….

Если Вы хотите иметь собственные карманные деньги или помочь семье материально….

Если у Вас есть желание подработать в свободное от учебы время……

Вы решили стать более самостоятельным, расширить круг общения, познакомиться с миром профессий и получить опыт работы –

Эта информация для ВАС!

**Центр занятости населения содействует трудоустройству несовершеннолетних граждан путем организации мероприятия по временному трудоустройству несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.**

При желании временно поработать необходимо обратиться в Центр занятости населения по месту жительства и зарегистрироваться в целях поиска подходящей работы.

**Для регистрации в ЦЗН необходимо лично предоставить следующие документы:**

- заявление о содействии в поиске подходящей работы;

- заявление о предоставлении государственной услуги по организации временного трудоустройства или согласие с предложением о предоставлении государственной услуги;

- согласие на обработку персональных данных;

- паспорт гражданина РФ или документ, его заменяющий;

- информацию об открытии лицевого счета в финансово-кредитной организации Российской Федерации;

- справку из учебного учреждения;

- индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную в установленном порядке (для граждан, относящихся к категории инвалидов).

**Требуется ли согласие родителей на трудоустройство?**

Несмотря на право трудоустроиться, Вы ещё не обладаете полной самостоятельностью. По Трудовому кодексу Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

**Кто в первоочередном порядке направляется для участия в мероприятии по временному трудоустройству несовершеннолетних граждан в свободное от учебы время?**

Приоритетным правом трудоустройства пользуются несовершеннолетние граждане, находящиеся в трудной жизненной ситуации: состоящие на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, органах внутренних дел; выпускники детских домов, интернатов; дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; несовершеннолетние родители; несовершеннолетние из неполных, многодетных семей, семей безработных граждан; дети-инвалиды.

**При подборе Вам вариантов временного трудоустройства не допускается предложение:**

- одной и той же работы дважды;

- работа, которая связана с переменой места жительства, без Вашего согласия;

- работа, условия труда которой не соответствуют требованиям охраны труда;

- работа, время выполнения которой совпадает со временем учебы.

**Сколько часов будет длиться рабочий день?**

Продолжительность рабочего времени учащихся составляет:

- в течение учебного года (в свободное от учебы время): для граждан в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа в день, от 16 до 18 лет – 3,5 часа в день;

- во время каникул: для граждан в возрасте от 14 до 16 лет – 5 часов в день, от 16 до 18 лет – 7 часов в день.

**Какие виды работ могут быть предложены?**

Участникам временных работ могут быть предложены неквалифицированные виды работ, преимущественно следующие:

- Озеленение и благоустройство территорий населенных пунктов, школ, детских садов, библиотек, зон отдыха, домов культуры, административных зданий, придорожных городских зон, оформление клумб; уборка служебных помещений

- Курьерские работы; выполнение машинописных работ

- Обслуживание зрелищных мероприятий культурного назначения;

- Организация внешкольного досуга детей.

**Какими документами оформляется временное трудоустройство?**

- срочным трудовым договором;

- приказом (распоряжением) предприятия, организации, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись в 3-дневный срок с даты издания;

- соответствующей записью в трудовой книжке.

Важно знать, что предприятие, организация ещё до начала работы обязана ознакомить Вас с характером работы и условиями оплаты труда, объяснить Ваши права и обязанности, ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, правилами охраны труда и пожарной безопасности, провести инструктаж по технике безопасности

**На какое вознаграждение за свой труд можно рассчитывать?**

В период участия в мероприятии (в соответствии со срочным трудовым договором, заключенным с работодателем), несовершеннолетним гарантированы:

- заработная плата, выплачиваемая работодателем пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки в соответствии с заключенным срочным трудовым договором и согласно нормам трудового законодательства РФ;

- материальная поддержка за фактически отработанное время – в размере не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента (1275 руб.). Выплаты осуществляются не реже 2-х раз в месяц. Материальная поддержка перечисляется гражданину на его лицевой счет в течение семи банковских дней со дня предоставления работодателем в центр занятости населения табеля учёта рабочего времени.

**Более подробную информацию**

**Вы можете получить в Нефтеюганском центре занятости населения**

**Адрес ЦЗН:**

**г. Нефтеюганск, 2А мкр., здание 9/3,**

**Отдел содействия занятости населения, профессионального обучения и профессиональной ориентации.**

**8 (3463) 224204; 8(3463) 224975, с.п. Салым 8(3463)290389**

**Часы приема получателей государственных услуг:**

**ПН – ПТ с 09-00 до 17-00**