

**Городской округ Мытищи Московской области**  
**Комиссия по делам несовершеннолетних**  
**и защите их прав**



**ОСОБЕННОСТИ**  
**ТРУДОУСТРОЙСТВА**  
**МОЛОДЕЖИ 14 – 18 ЛЕТ**

**справочная информация**

Из года в год количество молодежи, совмещающей обучение с работой, все увеличивается. Молодые студенты и школьники задаются вопросом – как можно совмещать работу и обучение? Каков правовой статус несовершеннолетних в трудовых отношениях? Что делать, если недобросовестный работодатель нарушает права юного соискателя вакансий? И незнание ответов на эти вопросы зачастую является препятствием к началу трудовой деятельности. Надеемся, что настоящее издание поможет начинающим работникам сориентироваться в правовом поле трудовых отношений и реализовать свои возможности с пользой для себя!

Основной задачей содействия трудоустройству подростков на оплачиваемую работу является их приобщение к труду, получение профессиональных навыков.

При организации трудоустройства подростков на работу следует руководствоваться действующими законодательными и нормативными и правовыми актами о труде и занятости в части норм, предусмотренных для лиц этой возрастной категории.



## **ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО СТАТУСА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ИХ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ.**

Несовершеннолетние работники, учитывая, что они могут совмещать работу с получением основного общего, среднего общего образования в силу возрастных физических и психологических показателей особенно нуждаются в социальной защите российского государства. В связи с этим в трудовом законодательстве Российской Федерации за несовершеннолетними закреплён особый правовой статус, специальные права:

1. Для работников в возрасте до 18 лет устанавливаются пониженные нормы выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени;
2. Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающих-



ся 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;

3. Для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

### **Правовой статус подростков в возрасте до 16 лет, их права:**

- продолжительность рабочего времени – не более 24 часов в неделю;
- продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время – не более 12 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – не более 5 часов;
- продолжительность ежедневной работы (смены) для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, – не более 2,5 часа;

### **Правовой статус подростков в возрасте от 16 до 18 лет, их права:**

- продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю;
- продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время – не более 17,5 часов в неделю;

- продолжительность ежедневной работы (смены) – не более 7 часов;

- продолжительность ежедневной работы (смены) для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, – не более 4 часов.

4. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен работникам в возрасте до 18 лет;

5. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет;

6. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до 18 лет;

7. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет;



8. К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет;

9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;

10. Запрещаются направление в служебные командировки, при-

влечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (за исключением творческих работников – актеров цирков, театров и некоторые другие);

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

12. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;

13. Законом запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Следует обратить особое внимание на тот факт, что заключению трудового договора с несовершеннолетним лицом в обязательном порядке предшествует медицинский осмотр в целях определения физического состояния подростка для того, чтобы установить, можно ли его допускать к тому или иному виду работы

и не противопоказана ли данная работа подростку. В подтверждение того, что состояние здоровья подростка соответствует или не соответствует порученной работе, по итогам медицинского осмотра выдается медицинское заключение. Как правило, направление на медицинский осмотр юного соискателя осуществляется работодателем. Следовательно, несовершеннолетнее лицо, поступающее на работу, должно пройти медицинский осмотр еще до окончательного оформления трудовых отношений для того, чтобы определить подходит ли данная работа подрастающему организму или же заключать договор с подростком нецелесообразно.

## **ПРАВА ЧЕТЫРНАДЦАТИЛЕТНИХ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

Трудовой кодекс Российской Федерации допускает возможность заключения трудового договора с подростком в возрасте 14 лет для выполнения в свободное от получения образования

время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. Заключению трудового договора в этом случае должно предшествовать получение в письменной форме согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Как правило, юные четырнадцатилетние работники заключают сроч-



ный трудовой договор в свободное от учебы время на период летних каникул.

Свое согласие на заключение трудового договора с подростком в возрасте 14 лет и обучающимся в школе, на выполнение им в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы, один из родителей, как правило излагает в письменном заявлении адресованном конкретному работодателю и в последствии хранится в личном деле юного работника у работодателя. На практике встречаются случаи, когда согласие родителя на трудоустройство его четырнадцатилетнего ребенка выражается в подписании совместно с работодателем и работником трудового договора.

Согласие органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с подростком, достигшим возраста 14 лет, для выполнения труда в свободное от получения образования время оформляется на основании заявления родителя (попечителя) подростка с просьбой дать согласие на заключение трудового договора между конкретным работодателем и ребенком либо на основании непосредственного обращения работодателя.

Согласие на заключение трудового договора оформляется, как правило, в виде письма, в котором обязательно должно содержаться описание трудовой функции, которую будет выполнять юный соискатель. Для оформления своего согласия орган опеки и попечительства вправе запросить у работодателя проект трудового договора, который планируется заключить с четырнадцатилетним подростком.

Следует отметить, что понятие «легкого труда» в Трудовом кодексе РФ не определено, поэтому выводы о том, какая работа является легкой, родитель и органы опеки и попечительства вы-



нуждены делать, пользуясь общей характеристикой, данной в статье 7 Конвенции Международной организации труда от 26 июня 1973 года № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» понятию «легкая работа». Это работа, которая:

- не кажется вредной для их здоровья или развития;
- не наносит ущерба посещаемости школы.

Таким образом, ребенок, достигший возраста 14 лет, вполне может заработать на карманные расходы в период летних каникул, выполняя с разрешения родителя (попечителя) и органа опеки и попечительства легкую работу.

## **ПРАВА ПЯТНАДЦАТИЛЕТНИХ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

Трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность несовершеннолетних лиц трудиться, однако организация труда несовершеннолетних связана с выполнением определенных требований и условий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и иным законодательством.

Так, трудовой договор может заключаться с 15-летним гражданином в случае, если обучающийся, достигший возраста пятнадцати лет, по согласию родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, оставил общеобразовательную организацию до получения основного общего образования, но приняты меры по продолжению освоения несовершеннолетним образовательной программы основного общего образования в иной форме обучения.

Следует обратить особое внимание на то, что с детьми, достигшими возраста 15 лет, может быть заключен трудовой договор

для выполнения легких трудовых функций, не причиняющих вреда здоровью подрастающему организму.

## **ПОЛУЧАЮЩИЕ ОСНОВНОЕ ОБЩЕ ОБРАЗОВАНИЕ ИЛИ СРЕДНЕЕ ОБЩЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПО ОЧНО-ЗАОЧНОЙ ФОРМЕ ОБУЧЕНИЯ**

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.



Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, устанавливаются

коллективным договором или трудовым договором.

### **ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ**

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Как правило, испытание (испытательный



срок) работодатель считает обязательным для включения в трудовой договор с новым работником. Однако в трудовом законодательстве Российской Федерации предусмотрены исключения из правила испытания новых работников на соответствие должности, направленные на защиту трудовых прав молодых специалистов. Так, Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- для лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

## **ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Трудовая деятельность любого работника начинается с оформления трудового договора. Это один из первых и важных шагов при устройстве на работу. Изменение условий труда (место работы, оплата труда, должностные обязанности) должны быть также зафиксированы в трудовом договоре.

Увольнение работника производится на основании расторжения трудового договора.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

## Общие основания прекращения трудового договора

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) в ст. 77 дает перечисление этих оснований:

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. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
8. 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);
9. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11. нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

## **РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА (ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ)**

Статья 80 ТК РФ предоставляет право работнику по его инициативе в любое время расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

Необходимо знать, что течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Данное положение отражает принцип свободы труда.

## **ЧТО НЕОБХОДИМО ЗНАТЬ РАБОТНИКУ, ЧТОБЫ ЗАЩИТИТЬ СЕБЯ ОТ НЕЗАКОННОГО УВОЛЬНЕНИЯ?**

Прежде всего, не терять самообладание и не паниковать, получить полезную правовую информацию по данному вопросу, как известно, «предупрежден – значит вооружен». Конечно же, знание трудового права не избавит Вас от увольнения, но поможет в попытке добиться увольнения по сокращению или по соглашению сторон.

Если Вам предлагают уволиться **по соглашению сторон**, попытайтесь договориться с работодателем о выплате компенсации

в размере, не меньшем, чем предусмотрено для увольнения по сокращению. Вопрос оплаты и размер необходимо предусмотреть в письменном соглашении. Если этого не сделать, работодатель может пообещать и не заплатить, а нормами Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) компенсация по данному основанию не предполагается.

Ни при каких обстоятельствах не поддавайтесь на уговоры работодателя уволиться **по собственному желанию**, если фактически сокращают численность или штат работников. Если Вы не настроены, увольняться по собственному желанию, а работодатель продолжает настаивать на своем, будьте бдительны: Вас могут запугивать увольнением по виновным основаниям («по статье»), а в худшем случае будут пытаться это осуществить. Поэтому если Вы чувствуете, что Вас пытаются выжить с работы, необходимо строго соблюдать трудовую дисциплину, чтобы не давать работодателю поводов для Вашего увольнения.

Кроме государственной инспекции труда, за защитой Ваших трудовых прав можно обращаться в суд и прокуратуру по месту нахождения работодателя. Обращаться в суд в соответствии со ст. 392 ТК РФ следует в течение трех месяцев со дня, когда Вы узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а если Вас все-таки уволили и Вы хотите оспорить увольнение – в течение одного месяца со дня вручения Вам копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. При этом необходимо помнить, что в силу ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

## **ВРЕМЕННОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО ПОДРОСТКОВ В СВОБОДНОЕ ОТ УЧЕБЫ ВРЕМЯ**

Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте до 18 лет осуществляется в целях обеспечения условий для реализации несовершеннолетними гражданами их конституционного права на труд, расширения спектра услуг, предоставляемых молодым людям на рынке труда, приобщения их к труду в свободное от получения образования время, профилактики правонарушений подростков.

Трудоустройство подростков на временную работу может осуществляться в организации, имеющие средства на выплату заработной платы участникам работ на договорной основе, независимо от их форм собственности и организационно-правовой формы.

Организация трудоустройства подростков на временную работу проводится при непосредственном участии органов исполнительной власти и местного самоуправления, органов занятости, образования, здравоохранения, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и осуществляется во взаимодействии с организациями-работодателями, а также молодежными, детскими и другими общественными организациями и объединениями.



**Комиссия по делам несовершеннолетних  
и защите их прав городского округа  
Мытищи Московской области**

Адрес: 141008, Московская обл., г. Мытищи,  
Новомытищинский пр., д. 36/7, строение 2, каб. 207  
Телефоны: 8 (495) 586-11-09, 8 (495) 581-70-74

**Государственное казенное учреждение  
Московской области Мытищинский  
центр занятости населения**

Адрес: 141008, Московская область,  
г. Мытищи, ул. Мира, д. 18  
Телефон: 8 (495) 586-74-45