

Федеральная служба по труду и занятости

Государственная инспекция труда в Республике Коми

ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКАМИ МОЛОЖЕ 18 ЛЕТ



Трудовые отношения

Оформляется трудовой договор
(ст. 57 ТК РФ)

Возможно оформление срочного
трудового договора (ст. 59 ТК РФ)

Не допускается установление
испытания (ст. 70 ТК).

Работа на условиях
совместительства **запрещена**
(ч. 5 ст. 282 ТК РФ)



Заключение трудового договора допускается по общему правилу, предусмотренному в ст. 63 ТК, с лицами, достигшими 16-летнего возраста, **однако** при определенных условиях допускается прием на работу лиц и более младшего возраста:

- ❖ **С 16 лет до 18 лет** возможен прием на работу в условиях, не отклоняющихся от нормальных, не причиняющий вреда здоровью и нравственному развитию (ст. 265 ТК).
 - ❖ **С 15 лет** - лица, получившие общее образование или получающие общее образование, на легкий труд, не причиняющий вреда здоровью и нравственному развитию (ст. ст. 63 и 265 ТК).
 - ❖ **С 14 лет** - лица, получающие общее образование, на легкий труд, выполняемый в свободное от получения образования время, не причиняющий вреда здоровью, нравственному развитию и без ущерба для освоения образовательной программы (ст. ст. 63, 265 ТК).
- ❖ **До достижения 14-летнего** возраста прием на работу возможен:
- 1) творческие работники - труд в виде участия в создании и (или) экспонировании произведений искусства без ущерба здоровью и нравственному развитию в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, а также цирках (ст. ст. 63 и 265 ТК)
 - 2) спортсмены - труд в виде участия в спортивных мероприятиях без ущерба здоровью и нравственному развитию (ст. ст. 265 и 348.8 ТК)

Медицинские осмотры

При приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет **обязательно проведение предварительного обязательного медицинского осмотра.**

Впоследствии указанная категория работников до достижения возраста 18 лет подлежит ежегодному обязательному медицинскому осмотру.

Медицинские осмотры (обследования), проводимые при приеме на работу и обязательные ежегодные медицинские осмотры (обследования) работников моложе 18 лет, осуществляются за счет средств работодателя.



Лица, не достигшие 18-летнего возраста, не допускаются к работе:

- с наркотическими средствами и психотропными веществами;
- с переноской и передвижением груза, превышающего установленные для них предельные нормы;
- выполняемым вахтовым методом;
- в религиозной организации;
- в ведомственную охрану;
- по совместительству;
- с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию;
- в качестве водителей.

*Работников возраста до 18 лет запрещено
направлять в служебные командировки.*



Расторжение трудового договора с работником моложе 18 лет.

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 (ст. 269 ТК РФ)

Порядок такого согласования законодательством
напрямую не предусмотрен.



Для работников не достигших 18 летнего
возраста устанавливается сокращенная
продолжительность рабочего времени:

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

При получении общего образования или среднего
профессионального образования и совмещении в
течение учебного года получения образования с
работой, не может превышать
половины указанных норм!



Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в возрасте от **14 до 15 лет** (в том числе, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) – **4 часа**
- в возрасте от **15 до 16 лет** - **5 часов**
- в возрасте от **16 до 18 лет** - **7 часов**



ОТПУСК

Работникам в возрасте до восемнадцати лет (по заявлению работника), оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы
(ч. 3 ст. 122 ТК РФ)

Отзыв из отпуска не допускается!!!
(ч. 3 ст. 125 ТК РФ)

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков!!!
(ч. 3 ст. 126 ТК Ф)



Нормы подъема тяжестей.

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 N 7

Исключение составляют **спортсмены в возрасте до 18 лет** участвующие в спортивных мероприятиях: в этих случаях 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 N 1).



Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.



Работодатель обязан обеспечить выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия согласно законодательства Российской Федерации (ст. 214 ТК РФ).

Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н

Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н

Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам классифицированные по видам экономической деятельности

Классификация условий труда

оптимальные

допустимые

вредные

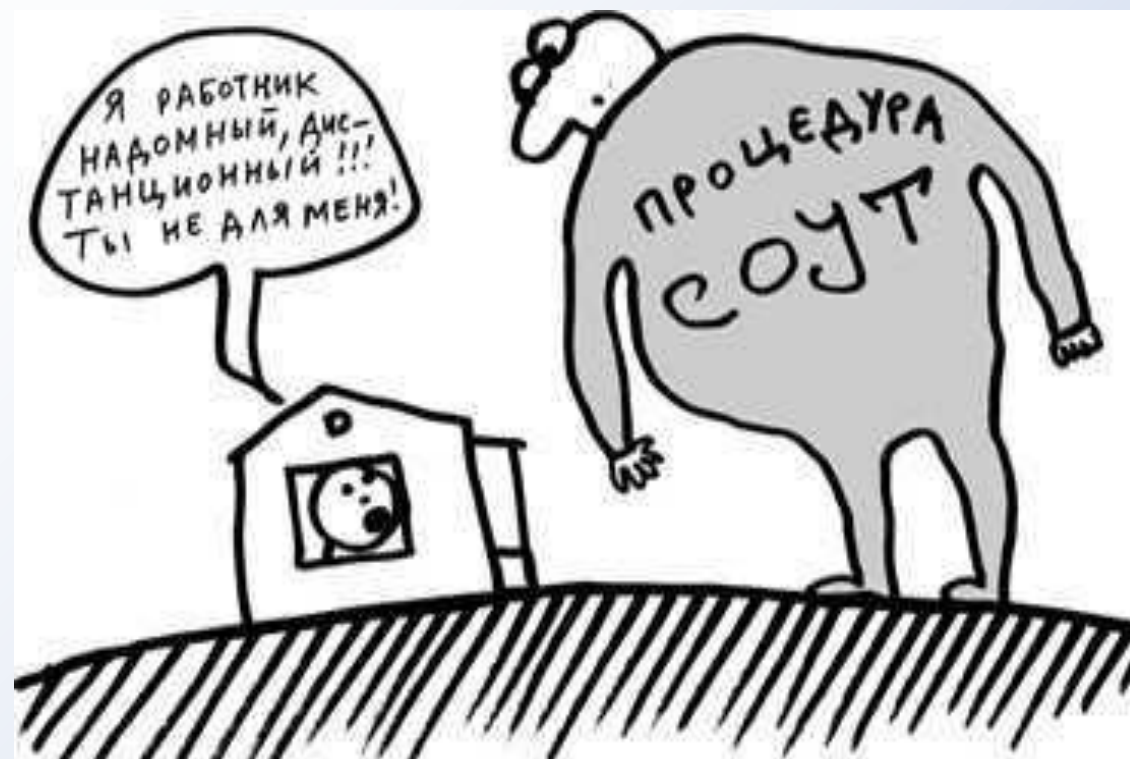
опасные



Работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ
О специальной оценке условий труда (СОУТ)

Специальная оценка условий труда **не проводится**
в отношении условий труда **надомников,**
дистанционных работников и работников,
вступивших в трудовые отношения с
работодателями - физическими лицами, не
являющимися индивидуальными
предпринимателями, или с **работодателями –**
религиозными организациями,
зарегистрированными в соответствии с
федеральным законом.



**Установление особенностей
правового регулирования трудовых
отношений работников моложе 18 лет
является проявлением особой заботы
государства о сохранении
физического и нравственного
здоровья подрастающего поколения.**

**В связи с чем, предусмотрен целый
ряд запретов и ограничений,
что способствует**

**усилению правовой и социальной
защищенности указанных лиц.**



Обращаем внимание!

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет ответственность предусмотренную **статьями 5.27 и 5.27.1** Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Наказание за допуск работников без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний регламентируется ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ и предусмотрено за каждого такого работника (п. 22 Постановления Пленума ВС РФ от 23.12.2021 N 45).

Спасибо за внимание!