**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН**

**Организация**

**трудоустройства несовершеннолетних граждан.**

Статья 37 Конституции РФ устанавливает, что молодые люди, как полноправные граждане Российской Федерации, имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Согласно Закону Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» ст. 5, ст. 7.2 государство и органы местного самоуправления содействуют в обеспечении занятости населения и выделяют категории особо защищенных граждан, в число которых входит молодежь до 18 лет.

Трудовые правоотношения между работодателем и несовершеннолетним работником регулируют:

1) общие нормы, распространяющиеся на всех работников, независимо от возраста;

2) специальные нормы, которые встречаются как по всему тексту Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) так и прописанные в отдельной 42-й главе «Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет».

**Особенности трудового договора с несовершеннолетними.**

По общему правилу лица, достигшие возраста 16 лет, могут вступать в трудовые отношения в качестве работников (ч.3 ст. 20 ТК РФ). Вместе с тем допускается заключение трудового договора и с работником более юного возраста.

1.Согласно ч.2 ст. 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключён с работниками по достижении им возраста 15 лет, если соискатель:

а) получил общее образование;

б) продолжает осваивать программы общего образования;

Заключение трудового договора с подростками, достигшими 15 лет, допускается для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью такого работника.

2. В соответствии с ч. 3 ст. 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключён и с подростком, достигшим возраста 14 лет.

При этом необходимо соблюдение следующих условий:

- работник, достигший возраста 14 лет, получает общее образование;

-работа, на которую трудоустраивается подросток, относится к категории лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью;

- выполнение работы должно производиться только в свободное от получения образования время и не причинять ущерба для освоения образовательной программы (желательно получить справку из учебной организации о расписании учебных занятий, что позволит избежать нарушения установленного порядка привлечения подростка к труду, установленного ТК РФ);

- на заключение трудового договора с таким работником получено согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.

Несмотря на то, что ТК РФ не устанавливает, в какой именно форме - устной или письменной – должно быть получено данное согласие, желательно получить письменное согласие, что поможет в будущем избежать споров о правомерности трудоустройства 14-летнего работника. Подобное согласие может быть оформлено в качестве письма или заявления о согласии на работу несовершеннолетнего, подписанного кем-то из родителей и руководителем (уполномоченным лицом) органа опеки и попечительства по месту жительства юного работника.

Поскольку ТК РФ не определяет форму выражения родителями своего согласия на работу их ребёнка, то согласие родителя (опекуна, попечителя) может быть изложено и непосредственно в трудовом договоре после подписей представителя работодателя и работника.

Для заключения трудового договора требуется согласие только одного из родителей, тогда как для заключения несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет гражданско-правового договора (например, договора подряда) требуется согласие обоих родителей (п. 1 ст. 26 ГК РФ). Основанием для дачи согласия органа опеки и попечительства на заключение трудового договора может быть как обращение самих родителей, так и работодателя.

3. Что касается лиц в возрасте до 14 лет, то с ними также может быть заключён трудовой договор в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

При этом:

- заключение трудового договора допускается только для их участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, причём лишь в вышеуказанных организациях (соответственно, использование детей в качестве младшего технического персонала т.п. не допускается);

- работа не должна причинять ущерб их здоровью и нравственному развитию

- на заключение трудового договора с таким работником получено согласие родителя (опекуна) и органа опеки и попечительства;

- трудовой договор подписывается родителем (опекуном);

- в разрешении органа опеки и попечительства должна быть указана *максимально допустимая продолжительность ежедневной работы* (и другие условия, в которых может выполняться работа). Для подготовки разрешения на заключение трудового договора и определения условий, на которых может выполняться соответствующая работа, орган опеки и попечительства вправе запросить от работодателя необходимые документы.

Несовершеннолетний работник, согласно ст. 65 ТК РФ, представляет в кадровую службу следующие документы:

- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);

- трудовую книжку;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- документы воинского учёта;

-документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о прохождении медицинского осмотра;

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

С несовершеннолетним работником может быть заключён трудовой договор на неопределённый срок или срочный трудовой договор (например, на время каникул). Целесообразно заключать срочный трудовой договор, поскольку расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицом, не достигшим возраста 18 лет, допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ).

Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу работодатель обязан знакомить подростка с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами организации. Для всех поступающих на работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ).

**Медицинский осмотр, испытательный срок**

Лица, не достигшие возраста 18 лет, при заключении трудового договора подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию) (ст. 69, ч.1 ст. 266 ТК РФ). В дальнейшем до достижения совершеннолетия такие работники подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (обследованию). Осмотры (обследования) проводятся за счёт средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ).

При приёме на работу несовершеннолетних работников испытательный срок не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

После принятия подростка на работу работодатель обязан уплачивать с его заработной платы налог на доходы физических лиц,  страховые взносы в [ПФР](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%84%D0%BE%D0%BD%D0%B4_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9_%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8), [ФСС](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%BE%D0%BD%D0%B4_%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9_%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8), федеральный и территориальные [ФОМСы](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%84%D0%BE%D0%BD%D0%B4_%D0%BE%D0%B1%D1%8F%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%22%20%5Co%20%22%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D1%84%D0%BE%D0%BD%D0%B4%20%D0%BE%D0%B1%D1%8F%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F).

 Время работы несовершеннолетнего, в течение которого производилась уплата взносов на обязательное пенсионное страхование, засчитывается в страховой стаж для назначения пенсии по старости (ст.4 ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»).

**Условия труда**

Согласно ч. 1 ст. 265 ТК РФ запрещается привлечение несовершеннолетних:

- к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, подземным работам;

- к работам, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночном кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ч. 2 ст. 265 ТК РФ).

Лица моложе 18 лет не могут быть приняты:

- на должность государственной гражданской службы.

- на должность муниципальной службы;

- на работу охранниками;

- на должность в органах милиции.

В соответствии со статьей 268 ТК РФ несовершеннолетних работников запрещено направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключение составляют творческие работники. Перечень творческих профессий установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252.

**Рабочее время**

Для несовершеннолетних работников установлена сокращённая продолжительность:

1. рабочего времени (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 работников в возрасте до 16 лет, продолжающих учёбу в образовательном учреждении и работающих в свободное от учёбы время,- не более 12 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет, продолжающих учёбу в образовательном учреждении и работающих в свободное от учёбы время – не более 17,5 часа в неделю;

2. ежедневной работы (смены)

не может превышать

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

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих учёбу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет-2,5 часа;

- для указанной категории учащихся, совмещающих учёбу с работой, в возрасте от 16 до 18 лет – 4часов.

Трудовая деятельность несовершеннолетних также может осуществляться *по гибкому графику* (ст. 102 ТК РФ). В этом случае начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон.

**Время отдыха**

Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется в удобное для них время, продолжительность отпуска составляет 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

В отношении работников в возрасте до 18 лет не допускается:

- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, перенесение на следующий год (ст. 124 ТК РФ);

- отзыв из отпуска (ст.125 ТК РФ);

- замена отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**Оплата труда**

При повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учётом сокращённой продолжительности работы (пропорционально отработанному времени). При этом работодатель может (но не обязан) за счёт собственных средств, производить таким работникам доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

При выполнении сдельной работы его труд оплачивается по установленным сдельным расценкам (ч.2 ст. 271 ТК РФ).

Оплата труда несовершеннолетних работников, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учёбы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель также за счёт собственных средств может установить доплаты к заработной плате несовершеннолетних (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

Нормы выработки для несовершеннолетних работников устанавливаются из общих норм выработки пропорционально установленной сокращённой продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 270 ТК РФ).

**Материальная ответственность**

Согласно ст. 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за:

- умышленное причинение ущерба;

- ущерб, причинённый в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- ущерб, причинённый в результате совершения преступления или административного проступка.

Трудовой кодекс РФ запрещает заключение с несовершеннолетними договора о полной материальной ответственности работников (ст.244 ТК РФ).

**Расторжение трудового договора**

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя (исключение составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ст. 269 ТК РФ).

Если несовершеннолетний работник является членом профсоюза, то для его увольнения по п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ необходимо мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, полученное согласно ст. 373 ТК РФ.

В ситуации, когда срок трудового договора истёк, подростка необходимо уведомить об увольнении за три календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

В случае если с несовершеннолетним трудовой договор заключён на срок до 2 месяцев, подросток вправе уволиться до окончания срока трудового договора, написав заявление об увольнении по собственному желанию не менее чем за три дня до увольнения (ст. 292 ТК РФ). По истечении указанных трёх дней несовершеннолетний вправе прекратить работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым подросток должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель выдаёт несовершеннолетнему работнику трудовую книжку и производит с ним расчёт. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

*Соблюдение соответствующих требований к оформлению трудовых отношений с работником, не достигшим совершеннолетия является обязательным для всех работодателей, а их неисполнение может повлечь привлечение к административной ответственности по ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ.*

Рекомендуемая форма

**Срочный трудовой договор**

**с несовершеннолетними гражданами**

**в возрасте от 14 до 18 лет №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_ г.

 (населенный пункт)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование организации))

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(должность, Ф.И.О.)

именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и гражданин

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий срочный
трудовой договор о нижеследующем:

1. В соответствии с письменным заявлением Работника Работодатель на
основании ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации принимает его на работу в качестве (наименование и должность) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование структурного подразделения: участок, цех и т.д.)

1. Срок действия настоящего договора:

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г. по «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_­­­­­­­­\_\_\_20\_\_г. включительно.

3. Обязанности сторон:

3.1. Работодатель обязуется:

а) организовать труд Работника и создать безопасные условия для
выполнения обязанностей, предусматриваемых настоящим договором;

б) своевременно выплачивать Работнику ежемесячную заработную плату не менее одного минимального размера оплаты труда (указывать конкретный размер оплаты труда);

в) учитывать нормы статьи 92 Трудового Кодекса Российской Федерации, установив продолжительность рабочей недели \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в соответствии с возрастом Работника (в период школьных каникул – в возрасте от 14 до 16 лет – 24 часа, от 16 до 18 лет – 35 часов);

г) назначить ответственных лиц из числа руководителей и специалистов за соблюдением несовершеннолетними требований охраны труда и обеспечением трудовых бригад инвентарем;

д) ознакомить Работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, провести обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда и промышленной безопасности и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности;

е) на производственных объектах организовать работу согласно
Положению о производственной (профессиональной) практике студентов, курсантов образовательных учреждений среднего профессионального
образования (Приказ Минобразования Российской Федерации от 21 июля 1999 г. № 1991);

ж) не допускать использования Работника на работах, не предусмотренных настоящим Договором;

з) принимать ежедневно у Работника объём выполненных работ;

и) обеспечить социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования Работника;

к) нести другие обязанности, обусловливаемые действующим Российским законодательством.

3.2. Работник обязуется:

а) добросовестно выполнять обязанности подсобного рабочего в соответствии с заданиями (поручениями) Работодателя;

б) строго соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, а так же Положения по охране труда и пожарной безопасности;

в) ежедневно сдавать Работодателю объем выполненных работ.

1. Права сторон

4.1. Работник вправе:

а) пользоваться правами, гарантированными действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

 4.2. Работодатель вправе:

а) требовать от Работника соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

б) требовать от Работника обязательного соблюдения трудовой дисциплины;

в) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

1. Ответственность сторон

5.1. Предприятие несет ответственность за обеспечение безопасных условий труда для Работника на период срочного трудового договора в соответствии с Правилами и нормами охраны труда.

5.2. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником обязательств, вытекающих из настоящего Договора, он обязан возместить Работодателю причиненный таким неисполнением или ненадлежащим исполнением ущерб в соответствии с действующим законодательством.

5.3. За неисполнение, либо ненадлежащее исполнение обязательств по настоящему Договору, стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1. Разрешение споров, изменение и расторжение

срочного трудового договора

6.1. Все споры, возникающие при исполнении, изменении или расторжении настоящего Договора решаются путем переговоров между сторонами.

При не достижении согласия в разрешении спора продолжаются примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

6.2. Срочный трудовой договор может быть изменен или досрочно расторгнут по взаимному соглашению сторон. Одной из сторон настоящий срочный трудовой договор может быть расторгнут по основаниям и в соответствии с действующим законодательством.

7. Другие условия

Настоящий срочный трудовой договор составлен в двух экземплярах
(по одному для каждой из сторон), идентичных по тексту, обладающих равной юридической силой, и вступает в силу со дня его подписания.

8. Стороны трудового договора

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работодатель: |  | Работник: |
| Юр. адрес: |  | Паспортные данные: |
| Почт. адрес: |  | Адрес регистрации: |
| Подписи сторон |
| (Ф.И.О.) |  |  (Ф.И.О.) |

**Заключение трудового договора с лицами моложе 18 лет**

|  |
| --- |
| **Возраст****16 лет****15 лет****14 лет****До 14 лет****Без ограничения****Получивший основное общее образование****Без ограничения****Учащийся****Оставивший в соответствии с федеральным законодательством общеобразовательную организацию****Согласие органа опеки и попечи-тельства****Согласие одного из родителей (опекуна, попечителя)****На общих основаниях****Характер работы (создание, исполнение произведений без ущерба для здоровья)****Характер работы (легкий труд, не причиняющий вреда здоровью)****Время работы – свободное от учебы время****Работодатель – организация кинематографии, театр, театральная или концертная организация, цирк** |

**Нормы поднятия и переноски**

**тяжестей вручную для лиц моложе 18 лет**

|  |  |
| --- | --- |
| Характер работы, показатели тяжести труда | Предельно допустимая масса груза |
| юноши | девушки |
| 14 лет | 15 лет | 16 лет | 17 лет | 14 лет | 15лет | 16лет | 17лет |
| Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час), кг | 12 | 15 | 20 | 24 | 4 | 5 | 7 | 8 |
| Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены, кг | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Подъем и перемещение тяжестей постоянно (более 2 раз в час) в течение не более 1/3 рабочей смены, кг | 6 | 7 | 11 | 13 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение смены с рабочей поверхности, кг | 400 | 500 | 1000 | 1500 | 180 | 200 | 400 | 500 |
| Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение смены с пола, кг | 200 | 250 | 500 | 700 | 90 | 100 | 200 | 250 |

**Охрана труда работников в возрасте до 18 лет**

|  |
| --- |
| **Запрещается использовать труд подростков****На тяжелых работах****На работах, связанных с подъемом, и перемещением вручную тяжестей,** **превышающих предельно допустимые нормы****В служебных командировках****На сверхурочных работах****В выходные и нерабочие праздничные дни****В ночное время****На работах с вредными и (или) опасными условиями труда****На подземных работах****На работах, при выполнении которых может быть повреждено здоровье и нравственное развитие (игорный бизнес, торговля, перевозка, производство спиртных напитков, табачных изделий, наркотических препаратов и т.д.)** |

**Режим труда и отдыха работников в возрасте**

**до 18 лет**

|  |
| --- |
| **Рабочее время****Ежегодный оплачиваемый отпуск****От 16 до 18 лет****До 16 лет****За первый год работы – до истечения 6 месяцев****31 календарный день****Не более 35 часов в неделю****Не более 24 часов в неделю****В летний период или в удобное время****Ежедневно – 7 часов****Ежедневно – 5 часов****Отзыв из отпуска не допускается****Учащихся, совмещающих учебу с работой****До 16 лет****От 16 до 18 лет****Не более 17,5 часов в неделю****Не более 12 часов в неделю****Ежедневно – 4 часа****Ежедневно – 2,5 часа** |

**Особенности регулирования**

**трудовых отношений с работниками моложе 18 лет**

|  |
| --- |
| **Медицинские осмотры****Прием на работу****Прекращение трудового договора****По инициативе работника****По инициативе работодателя****Предварительные****Без испытательного срока****Периодические****Допускается с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав****Ежегодно****За исключением случая ликвидации организации** |

**Нормативные правовые акты, регламентирующие приём на работу**

**несовершеннолетних граждан.**

1.Трудовой кодекс Российской Федерации (ст.63, 64, 65, 68, 69, 70, 76, 77, 78, 84, 91, 92, 94, 96, 100, 185, 212, 214, 225, 242, 244). Глава 42. «Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет».

2.Налоговый кодекс Российской Федерации (ст.255).

3. Семейный кодекс Российской Федерации (ст.64).

4. Гражданский кодекс Российской Федерации (п.1 ст.26, 28).

5. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 N 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»

6.Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжёлых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

7. Федеральный Закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ст. 21)

8. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25 – ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ст. 16)

9. Федеральный закон от 14 апреля 1999 г. № 77- ФЗ «О вневедомственной охране» (ст. 6).

10.Федеральный закон от 24 июня 1999 года № 120 – ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» (ст. 2, 4, 14, 19, 25).

11. Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» (ст. 11.1).

12. Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении Перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организации кинематографии, теле- и видео- съёмочных 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».

13. Закон РФ от 19 апреля1991 года № 1032-1 «Закон о занятости населения в Российской Федерации» (ст. 7, 8, 9, 12).

**Если у Вас есть вопросы по трудоустройству,**

**Вы можете обратиться:**

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | телефон |
| **Покачевский центр занятости населения**По вопросам трудоустройства | 8(34669) 7-49-528(34669) 7-35-45 |
| **Федеральная служба по труду и занятости**Государственная инспекция труда по ХМАО - Югре | 8(3467)32-62-02  |
| **Управление по социальным вопросам администрации города Покачи** | 8(34669) 7-00-73 |
| **Отдел по организации деятельности территориальной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав при администрации города Покачи** | 8(34669) 7-03-83 |
| **Отдел опеки и попечительства администрации города Покачи** | 8(34669) 7-12-54, 7-23-017-20-18 |
| **Управление культуры и молодежной политики администрации города Покачи** | 8(34669) 7-05-10, 7-03-487-03-82, 7-42-17 |