

Трудоустройство несовершеннолетних в летний период

Действующим трудовым законодательством предусмотрены некоторые особенности и ограничения при трудоустройстве несовершеннолетних граждан, в том числе на временную работу в период летних каникул. Организация занятости подростков в летний период является задачей как для родителей, так и работодателей, решение которой во многом зависит от знания этих особенностей.

Прием на работу несовершеннолетних граждан

Несовершеннолетний гражданин может быть принят на работу при соответствии требованиям о достижении соответствующего возраста, наличии определенного уровня образования, отсутствии медицинских противопоказаний к занятию трудовой деятельностью, а в определенных законом случаях только при наличии письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.

В статье 63 ТК РФ установлены основные требования к подросткам, желающим поработать в период каникул.

По общему правилу подростку необходимо достичь 16-летнего возраста. При этом закон допускает исключения и для 15-летних граждан и разрешает им трудоустроиться, но только на легкую работу. Подростки, достигшие 14 лет, с согласия родителей и на период каникул также могут быть приняты на работу для выполнения легкого труда без ущерба здоровью и учебе. Более юный возраст работника возможен только в случае его занятости в цирке, театральной или кинематографической деятельности.

Трудовой договор подросток заключает и подписывает самостоятельно от своего имени, за исключением юных соискателей, не достигших 14 лет, от имени которых действуют родители.

Заключая с подростком трудовой договор, работодатель не вправе устанавливать ему испытательный срок (ч. 4 ст. 70 ТК РФ), а также должен предварительно за свой счет организовать для него прохождение медосмотра (ст. 266 ТК РФ).

Документы для приема на работу несовершеннолетних при трудоустройстве в Молодежный центр «Самарский»:

✎ Паспорт работника (3,5 стр.), оригинал и копия в 3 экз.

✎ Медицинская справка формы 086-У (с заключением о пригодности к трудовой деятельности, с указанием результатов диаскинтеста или флюорографии согласно возрасту. Справка действительна 6 месяцев).
оригинал и копия.

✎ Справка с места учебы, оригинал и копия.

✎ Заявление от одного из родителей (если работнику 14-15 лет) в 2 экз.
В случае, если у родителя и ребенка разные фамилии, необходимо предоставить копию документа о ее смене.

✎ Согласие с органов опеки и попечительства Вашего района (если работнику 14-15 лет), оригинал и копия. Необходимо предварительно обратиться в Молодежный центр "Самарский", ул. Гагарина, 86, каб. №3 для получения ходатайства (требуется в органах опеки). При себе иметь паспорт.

✎ Копия реквизитов карты платежной системы "МИР" (копия страницы договора, с указанием номера счёта).

✎ Трудовая книжка (оригинал, при наличии).

✎ Справка об отсутствии/наличии судимости работника, оригинал и копия (можно получить в ГУВД по Самарской области по адресу: ул. Полевая, 4, тел. для справок 278-14-44, в МФЦ или через портал Госуслуг).

✎ Страховое пенсионное свидетельство, оригинал и копия в 2 экз. (оформить можно в МФЦ или в Пенсионном Фонде по месту регистрации).

✎ Копия ИДЕНТИФИКАЦИОННОГО НОМЕРА НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКА (ИНН). Если ИНН отсутствует, необходимо распечатать номер с сайта <https://service.nalog.ru/inn-my.do>. Если Вы не состоите на учете, Вам необходимо обратиться в налоговый орган по месту регистрации. Информация о получении ИНН <https://service.nalog.ru/zpufl/>

Оформление трудового договора с несовершеннолетним

Процедура оформления несовершеннолетних граждан такая же, как и для всех остальных категорий работников. Подростку необходимо написать на имя работодателя заявление о приеме на работу и заключить трудовой договор. Работодателем оформляется приказ о приеме на работу и вносятся сведения о выполняемой работе в трудовую книжку.

Трудовой договор должен соответствовать требованиям о сокращенном режиме работы и продолжительности смены (ст. ст. 92, 94 ТК РФ), оплате труда не ниже установленного оклада пропорционально отработанному времени (ст. 271 ТК РФ), предоставлении в любое время ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 31 дня (ст. 267 ТК РФ), запрете направления в командировки, привлечения к ночным и сверхурочным работам, а также к труду в дни отдыха (ст. 268 ТК РФ), увольнении работника по инициативе работодателя с согласия инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ).