



Уважаемые граждане!

Прокуратура Российской Федерации всегда стоит на защите Ваших прав и охраняемых законом интересов.

Если Вы считаете, что Ваши права нарушены, прокуратура окажет Вам необходимую помощь.

**«Трудовые права  
несовершеннолетних»**

Прокуратура Иркутской области, находится по адресу:  
ул. Володарского, 5, г. Иркутск

**Иркутск  
2023 г.**

В Трудовом кодексе Российской Федерации труду несовершеннолетних посвящена глава 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет».

По общему правилу трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим возраста 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ). В некоторых случаях и при соблюдении ряда условий трудовой договор могут заключать лица, не достигшие указанного возраста. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 63 ТК РФ лица, получившие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Одновременно с этим лица, достигшие 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, могут самостоятельно заключать трудовой договор при соблюдении таких же условий без ущерба для освоения образовательной программы.

Важно помнить, что заключение трудового договора допускается только с лицами, достигшими восемнадцатилетнего возраста:

- при приеме на работу по совместительству;
- при приеме на работу вахтовым методом;
- при приеме на работу в религиозные организации;
- при приеме на работу с вредными или опасными условиями труда.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Статьей 265 ТК РФ также закреплен запрет на применение труда несовершеннолетних на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. В перечень таких работ включены: игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами.

Согласно ч. 3 ст. 63 ТК РФ, с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с 14-летним лицом в двух случаях:

- в случае завершения получения им общего образования для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью;
- в случае продолжения получения им общего образования для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С малолетними в возрасте до 14 лет трудовой договор может быть заключен организациями кинематографии, театрами, театральными и концертными организациями, цирками (в ч. 5 ст. 63 ТК РФ); со спортсменами до 14 лет (ст. 358.8 ТК РФ).

Трудовой договор от имени работника в этих случаях подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Прием несовершеннолетнего на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ). Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. При этом, по требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Следует учесть, что при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, которые непосредственно связаны с трудовой деятельностью работника, а также коллективным договором.

При приеме на работу несовершеннолетнего запрещено устанавливать условие об испытании (ст. 70 ТК РФ).

В силу ст. 266 ТК РФ лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра и подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру до достижения 18-ти лет.

В соответствии со ст. 271 ТК РФ, при повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. При этом, работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Оплата труда несовершеннолетних, которые обучаются в образовательных организациях и работают в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Для них предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. Та, при подаче соответствующего заявления они могут получить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 ТК РФ). Кроме того, 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).

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 77 ТК РФ. Расторжение трудового договора с несовершеннолетним по инициативе работодателя допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Ответственность за нарушение трудовых прав работников предусмотрена ст. 5.27 КоАП РФ, ст. 145.1 УК РФ.