

## **«Трудовое воспитание подростков – одна из социальных задач общества»**

### **Организация трудоустройства подростков**

В организации временного трудоустройства и профессиональной ориентации несовершеннолетних граждан принимают участие Главное управление Алтайского края по труду и социальной защите, Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края, органы местного самоуправления, краевые государственные казенные учреждения, центры занятости населения, работодатели бюджетного и внебюджетного секторов экономики, муниципальные комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, субъекты системы профилактики правонарушений несовершеннолетних, общественные объединения.

Реализуя мероприятие по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, служба занятости населения решает задачи по содействию подрастающему поколению в профессиональном самоопределении, патриотическому воспитанию, привлечению к общественно-полезному труду, поддержке семей с детьми, а также профилактике правонарушений среди несовершеннолетних.

Временная занятость должна помочь учащимся старших классов найти свое профессиональное будущее. Создание в организациях условий для трудоустройства старшеклассников способствует их профессиональному самоопределению, а в перспективе – привлечению молодежи на предприятия и решению задач по формированию кадрового состава организаций.

Старшеклассникам участие в мероприятии дает возможность познакомиться на практике с различными профессиями, производственными процессами, получить информацию о состоянии рынка труда и наиболее востребованных профессиях.

Основные критерии при создании рабочих мест для подростков:

участие в патриотическом воспитании через организацию временной занятости в рамках акции «Ветеранам Великой Отечественной – забота и внимание»;

участие в выполнении социально значимых работ (акция «Чистый край», мероприятия «Оказание социальной помощи инвалидам и престарелым», «Участие в проведении массовых спортивных и культурных мероприятий», «Организация досуга детей и молодежи» и др.);

профессионализация - создание рабочих мест для подростков с точки зрения возможности на практике познакомиться с различными профессиями и получить опыт, полезный в дальнейшем профессиональном самоопределении;

обеспечение трудовой занятости всех желающих детей из малообеспеченных семей, а также находящихся в социально опасном положении. Необходимо в рамках единого информационного дня

проработать актуализацию реестров таких подростков с тем, чтобы дать им первоочередную возможность получить успешный трудовой опыт и заработную плату. Это совместная задача всех субъектов профилактики правонарушений несовершеннолетних, а также администраций МО, общественных объединений;

обеспечение софинансирования, гарантирующего полноценную результативную занятость каждого подростка (не менее 2 часов в день, не менее 10 рабочих дней). Привлечение внебюджетных средств.

Летняя занятость подростков будет организована в формате общекраевой акции «5-я трудовая», в рамках которой наряду с организацией полезной трудовой занятости подростков должны проводиться различные профориентационные мероприятия.

Целесообразно предварительно определить профессиональные склонности и намерения учащихся. В период летней трудовой занятости осуществлять профориентационное сопровождение подростков, включающее профессиональные информационные консультации, встречи с представителями различных профессий, экскурсии на предприятия и в профессиональные учебные заведения и др.

### **Организация работы по содействию трудовой занятости подростков в трудной жизненной ситуации, в том числе в социально опасном положении**

Дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, – дети, оставшиеся без попечения родителей; дети-инвалиды; дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-жертвы вооруженных и межнациональных конфликтов, экологических и техногенных катастроф, стихийных бедствий; дети из семей беженцев и вынужденных переселенцев; дети, оказавшиеся в экстремальных условиях; дети-жертвы насилия; дети, отбывающие наказание в виде лишения свободы в воспитательных колониях; дети, находящиеся в специальных учебно-воспитательных учреждениях; дети, проживающие в малоимущих семьях; дети с отклонениями в поведении; дети, жизнедеятельность которых объективно нарушена в результате сложившихся обстоятельств и которые не могут преодолеть данные обстоятельства самостоятельно или с помощью семьи.

Несовершеннолетний, находящийся в социально опасном положении, - лицо, которое вследствие безнадзорности или беспризорности находится в обстановке, представляющей опасность для его жизни или здоровья либо не отвечающей требованиям к его воспитанию или содержанию, либо совершает правонарушение или антиобщественные действия.

Содействие занятости подростков, особо нуждающихся в поддержке государства, осуществляется также в рамках соглашения о сотрудничестве, заключенном с Алтайским краевым Советом женщин – отделением Союза женщин России и краевым Советом отцов при Администрации Алтайского края от 15.05.2014. Кроме того, 20.11.2014 года к соглашению о

взаимодействии в интересах семьи и детей присоединился Молодежный парламент Алтайского края. Подобные соглашения заключены в крае и на муниципальном уровне.

В работе с подростками должен применяться неформальный индивидуальный подход в соответствии с их пожеланиями, склонностями и с учетом жизненной ситуации каждого подростка.

Особая категория подростка или семьи, в которой он проживает, должна быть подтверждена соответствующими документами либо указана в списках, предоставленных из органов образования, комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, органов местного самоуправления, других субъектов профилактики правонарушений несовершеннолетних (см. письмо управления от 23.12.2013 № 04/01-15/263).

## **Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время**

### **Получатели государственной услуги**

Государственная услуга по организации временного трудоустройства предоставляется несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, обратившимся в центры занятости населения в целях поиска подходящей работы.

**Документами**, необходимыми для получения государственной услуги, являются заявление и паспорт, а также выданная в установленном порядке индивидуальная программа реабилитации инвалида в случае, если гражданин относится к категории инвалидов.

### **Договорная деятельность**

Отношения между центрами занятости населения и работодателями регулируются **договорами о совместной деятельности по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет** (макеты прилагаются).

**Работодателями** могут выступать организации любых форм собственности.

В договорах определяются права и обязанности сторон по организации и проведению работ.

Условия договора определяют количество рабочих мест по видам работ, сроки проведения работ, порядок и сроки оплаты выполненных работ и оказания материальной поддержки несовершеннолетних граждан, сумму затрат из средств краевого бюджета (материальная поддержка несовершеннолетних граждан, принимающих участие во временных работах; расходы на доставку граждан к месту проведения работ и обратно) и средств работодателя (заработная плата) на финансирование временных работ, требования по обеспечению условий охраны труда.

Работодатель берет на себя следующие основные обязательства:

организовать рабочие места для выполнения временных работ;  
принять на работу несовершеннолетних граждан, направленных центром занятости;

заключить с направленными гражданами срочные трудовые договоры;  
производить выплату заработной платы работникам своевременно, соразмерно объему выполненных работ или отработанному времени (оплата производится в соответствии с нормами и расценками, действующими у работодателя, но не ниже минимального размера оплаты труда);

соблюдать законодательство РФ о труде и социальном страховании.

В договоре указываются:

обязательства работодателя на участие в профессиональной ориентации участников временного трудоустройства (при согласии работодателя);

обязательства работодателя по трудоустройству на неопределенный срок несовершеннолетних граждан, отобранных Работодателем для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей) из числа участвующих во временном трудоустройстве (при согласии работодателя).

### **Заключение срочного трудового договора**

Основные требования действующего трудового законодательства при оформлении работодателями трудовых отношений с участниками временного трудоустройства, а также особенности труда работников в возрасте до 18 лет и рекомендуемый макет срочного трудового договора - см. Приложения 1, 2, 3.

### **Порядок оплаты труда**

Доходы несовершеннолетних граждан, принимающих участие во временных работах, складываются из заработной платы за счет средств работодателей и материальной поддержки за счет средств краевого бюджета.

Оплата труда граждан производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

**Материальная поддержка** несовершеннолетних граждан на период их временного трудоустройства назначается в размере **не ниже минимальной величины пособия по безработице и не выше полутора кратной минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента, в месяц.**

Расчет установленного размера материальной поддержки для каждого гражданина производится за количество дней его участия во временном трудоустройстве в календарном исчислении на основании заверенной в установленном порядке работодателем копии табеля учета рабочего времени.

Сумма начисленной (выплаченной) материальной поддержки определяется периодом участия гражданина в мероприятиях. Если гражданин работал неполный месяц, то размер материальной поддержки рассчитывается пропорционально количеству календарных дней в отработанном периоде.

Конкретный размер сумм материальной поддержки по каждому гражданину отражается в расчетной ведомости.

Материальная поддержка сохраняется в период временной нетрудоспособности, в период простоя по причинам, не зависящим от работника, и не начисляется в периоды отсутствия на рабочем месте по другим причинам (прогул, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы и др.).

Необходимые денежные средства на выплату материальной поддержки гражданам в период временного трудоустройства зачисляются центрами занятости населения на лицевые счета граждан (счета по вкладам физических лиц, счета банковских карт и др.).

## **Основные требования действующего трудового законодательства при оформлении работодателями трудовых отношений с участниками общественных работ и временного трудоустройства**

**Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

**Сторонами трудового договора** являются работодатель и работник.

### **Содержание трудового договора**

В соответствии со ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано

предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается **срочный трудовой договор**, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

### **Срочный трудовой договор**

В соответствии со ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается в том числе **с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.**

### **Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

В соответствии со ст. 63 ТК РФ Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за

исключением случаев, предусмотренных законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

### **Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

В соответствии со ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

### **Форма трудового договора**

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

### **Оформление приема на работу**



В соответствии со ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

### **Медицинский осмотр при заключении трудового договора**

В соответствии со ст. 69 ТК РФ обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

### **Изменение определенных сторонами условий трудового договора**

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

### **Общие основания прекращения трудового договора**

В соответствии со ст. 77 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового Кодекса), 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 Трудового Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового Кодекса);
- 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 (статья 75 Трудового Кодекса);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового Кодекса);

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 Трудового Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового Кодекса);

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

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

### **Прекращение срочного трудового договора**

В соответствии со ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

### **Общий порядок оформления прекращения трудового договора**

В соответствии со ст. 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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 Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

В соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

### **Нормальная продолжительность рабочего времени**

В соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

### **Сокращенная продолжительность рабочего времени**

В соответствии со ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

**Продолжительность рабочего времени обучающихся** организаций, осуществляющих образовательную деятельность, **в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста (см. выше).**

### **Продолжительность ежедневной работы (смены)**

В соответствии со ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

**для обучающихся** по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, **совмещающих в течение учебного года получение образования с работой**, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

### **Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха**

В соответствии со ст. 106 и 107 ТК РФ время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);  
ежедневный (междусменный) отдых;  
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);  
нерабочие праздничные дни;  
отпуска.

Продолжительность времени отдыха регламентирована главой 18 Трудового Кодекса.

В соответствии со ст. 291 ТК РФ работникам, заключившим срочный трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

### **Заработная плата**

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии со ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В соответствии со ст. 133.1 ТК РФ в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

### **Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет материальную ответственность: обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического

расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

## ПАМЯТКА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

**ОСОБЕННОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ****Нормативные правовые акты, регулирующие занятость несовершеннолетних работников:**

- Трудовой Кодекс РФ
- Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет (постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163)
- Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную (постановление Министерства труда и социального развития РФ от 07.04.1999 № 7)
- СанПиН 2.4.6.2553-09 «Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста» (постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 № 58)

**Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением**  
– ст. 272 Трудового кодекса РФ.

**Заключение трудового договора допускается** с лицами, достигшими возраста **16 лет**, за исключением случаев, предусмотренных законодательством о правовом положении иностранных граждан в РФ.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста **15 лет**, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста **14 лет**, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы

– ст. 63 Трудового кодекса РФ.

**Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра, осуществляемого за счет средств работодателя**

– ст. 69, 266 Трудового Кодекса РФ.

Несовершеннолетние принимаются на работу **без испытательного срока**

– ст. 70 Трудового Кодекса РФ.

**Стандартный перечень документов, которые несовершеннолетний работник должен представить работодателю при трудоустройстве:**

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность,  
 трудовая книжка,  
 страховое пенсионное свидетельство,  
 документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву),  
 документ об образовании и (или) о квалификации,  
 письменное согласие одного из родителей и специалиста отдела опеки и попечительства (заявление в произвольной форме, запись о согласии на заявлении несовершеннолетнего о приеме на работу или на трудовом договоре),  
 справка о прохождении медосмотра.

**Подростку, впервые поступающему на работу, работодатель должен оформить трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования**

– ст. 63 и 65 Трудового Кодекса РФ.

**Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет:**

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,  
 на подземных работах,

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)

– ст. 11 Федерального Закона «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» и ст. 265 Трудового кодекса РФ.

**Запрещаются в отношении работников в возрасте до 18 лет:**

направление в служебные командировки,  
 привлечение к сверхурочной работе,  
 привлечение к работе в ночное время,  
 привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

– ст. 268 Трудового Кодекса РФ;

привлечение к работам, выполняемым вахтовым методом

– ст. 298 Трудового Кодекса РФ;

заключать трудовые договоры с религиозной организацией

– ст. 342 Трудового Кодекса РФ;

заключать трудовые договоры о работе по совместительству, если основная работа связана с такими же условиями труда

– ст. 282 Трудового Кодекса РФ;

заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, то есть о возмещении ими



работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества (однако, подростки могут работать официантами, если их трудовые обязанности не предусматривают получение и передачу денежных средств)

– ст. 244 Трудового Кодекса РФ.

**Лица, не достигшие 18 лет, не могут быть приняты на государственную и муниципальную службу, на работу в ведомственную охрану, где требуется готовность к действиям, связанным с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.**

**Продолжительность рабочего времени:**

Для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени

– ст. 92, 94 Трудового кодекса РФ.

возрастная группа	в каникулярный период (часов)			в период учебного года (часов)	
	14 лет	15 лет	16, 17 лет	14, 15 лет	16, 17 лет
<u>Максимально допустимая</u> продолжительность рабочего времени в течение недели	24		35	12	17,5
<u>Максимально допустимая</u> продолжительность рабочего времени в течение дня	2,5	5	7	2,5	4

**Оплата труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы:**

**При повременной оплате труда** заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

**При сдельной работе** труд оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

**Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную**



-подъем с рабочей поверхности	400	500	1000	1500	180	200	400	500
-подъем с пола	200	250	500	700	90	100	200	250

Примечание: подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой;

в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки;

при перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

для юношей 14 лет – 12 кг, 15 лет – 15 кг, 16 лет – 20 кг, 17 лет – 24 кг;

для девушек 14 лет – 4 кг, 15 лет – 5 кг, 16 лет – 7 кг, 17 лет – 8 кг.

Приложение 3  
 Макет срочного трудового  
 договора, заключаемого с  
 работником, достигшим возраста  
 18 лет

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г.

\_\_\_\_\_ (место заключения)

\_\_\_\_\_  
 наименование организации

именуем \_\_\_ в дальнейшем «Работодатель», в лице \_\_\_\_\_, действующ \_\_\_\_\_  
 (должность, Ф.И.О.)  
 на основании \_\_\_\_\_, с одной стороны, и гражданин \_\_\_\_\_  
 (устава, доверенности и т.д.) (Ф.И.О.)  
 \_\_\_\_\_, именуем \_\_\_ в дальнейшем «Работник», с другой стороны,  
 при дальнейшем совместном упоминании - «Стороны», заключили настоящий трудовой  
 договор о нижеследующем.

### 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. По настоящему договору Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной в настоящем договоре трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную настоящим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации Правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные нормативные акты Работодателя, а также выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, должностной инструкцией, трудовым договором и дополнительными соглашениями к нему.

1.2. Работодатель поручает, а Работник принимает на себя выполнение трудовых обязанностей в должности \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 (наименование должности)

В \_\_\_\_\_  
 (наименование структурного подразделения организации)

1.3. Место работы находится по адресу: \_\_\_\_\_

1.4. Труд Работника по настоящему договору осуществляется в нормальных условиях. Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением работ в местностях с особыми климатическими условиями, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

1.5. Работа по настоящему договору является для Работника основным местом работы.

1.6. Испытательный срок (нужное отметить):

а) Работнику устанавливается испытательный срок - \_\_\_\_\_ (указывается количество дней, недель, месяцев с соблюдением ст.70 ТК РФ);

б) Работник принимается без испытания.

### 2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

2.1. Работник должен приступить к выполнению своих трудовых обязанностей с «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 201\_ г.

2.2. Настоящий договор является срочным и действует по «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 201\_ г.

2.3. Основанием для заключения срочного трудового договор является направление Работника органами службы занятости населения на работу временного характера (ст. 59 ТК РФ).

### 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА

3.1. За выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику выплачивается:

- должностной оклад (тарифная ставка) в размере \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) руб. в месяц;

- районный коэффициент к заработной плате \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) руб. в месяц.

3.2. Работодателем устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии и т.п.). Размеры и условия таких выплат определены в Положении \_\_\_\_\_ об \_\_\_\_\_ оплате \_\_\_\_\_ труда \_\_\_\_\_.

Положении о премировании работников \_\_\_\_\_, с которыми Работник ознакомлен при подписании настоящего договора (либо размер указывается в самом трудовом договоре).

3.3. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.4. Заработная плата Работнику выплачивается путем \_\_\_\_\_

*(выдачи наличных денежных средств в кассе Работодателя, перечисления на счет Работника в банке, иное)*  
каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка  
*(либо сроки указываются в самом трудовом договоре).*

3.5. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

### 4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

4.1. Работник обязан:

4.1.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, определенные в должностной инструкции, с которой работник ознакомлен до подписания настоящего договора.

4.1.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты Работодателя.

4.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.1.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.1.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

4.1.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

4.1.7. Не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Работодателя. Сведения, являющиеся коммерческой тайной Работодателя, определены в Положении о коммерческой тайне.

4.2. Работник имеет право на:

4.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим договором, должностной инструкцией, в соответствии с занимаемой должностью.

4.2.2. Рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда.

4.2.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

4.2.4. Отдых, в том числе еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни.

4.2.5. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2.6. Выплату компенсации за неиспользованный отпуск по истечении срока настоящего трудового договора.

4.2.7. Иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

## 5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Работодатель обязан:

5.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего договора.

5.1.2. Предоставлять Работнику работу, обусловленную настоящим договором.

5.1.3. Обеспечивать Работника оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

5.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.5. Обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей.

5.1.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

5.1.7. Исполнять иные обязанности, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Работодатель имеет право:

5.2.1. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

5.2.2. Требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, определенных в настоящем договоре и должностной инструкции, бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

5.2.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5.2.4. Принимать локальные нормативные акты.

5.2.5. Осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

## 6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

6.1. Работнику устанавливается \_\_\_\_ - дневная рабочая неделя с \_\_\_\_\_ выходными днями - \_\_\_\_\_. Продолжительность еженедельной работы - \_\_\_\_\_ час. (в соответствии со ст. 92 ТК РФ).

6.2. Время начала работы и окончания работы устанавливается: с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_.

6.3. Перерыв для отдыха и питания устанавливается: с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_.

6.4. Работнику предоставляется:

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней (в случае, если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев, отпуск предоставляется из расчета 2 рабочих дня за месяц работы, т.е. рекомендуется указывать конкретное число дней отпуска с учетом периода работы Работника; либо по

*истечения срока настоящего трудового договора Работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск).*

## **7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКА**

7.1. Работник подлежит социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

## **8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. На период действия настоящего договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством Российской Федерации, локальными актами Работодателя и настоящим договором.

## **9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

9.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, иных локальных нормативных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему трудовому законодательству Российской Федерации.

9.2. Работодатель несет перед Работником материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству Российской Федерации.

## **10. ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА**

10.1. Основаниями для прекращения настоящего трудового договора являются:

10.1.1. Истечение срока действия настоящего трудового договора с обязательным предупреждением Работника об этом не менее чем за три дня до увольнения.

10.1.2. Соглашение сторон.

10.1.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работника, при этом Работник обязан предупредить Работодателя не позднее чем за 2 недели (если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев – то за три календарных дня) до предполагаемой даты прекращения настоящего договора. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

10.1.4. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

10.1.5. Иные основания, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

10.2. Днем прекращения настоящего трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для Сторон с момента его подписания. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонними письменными соглашениями.

11.2. Споры между Сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения.

11.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой – у Работника.

**РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН:**

Работодатель: \_\_\_\_\_  
Адрес \_\_\_\_\_  
ИНН \_\_\_\_\_, КПП \_\_\_\_\_  
Р/с \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_  
БИК \_\_\_\_\_

Работник: \_\_\_\_\_  
паспорт серия \_\_\_\_\_ номер \_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. код подразделения \_\_\_\_\_  
зарегистрирован(а) по адресу: \_\_\_\_\_  
проживает по адресу: \_\_\_\_\_  
ИНН \_\_\_\_\_ СНИЛС \_\_\_\_\_  
телефон: \_\_\_\_\_

Работодатель:

Работник:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

М.П.