**Порядок приема на работу несовершеннолетнего**

(методическое руководство руководителя)

*Возраст несовершеннолетних работников и другие условия, при наличии которых разрешается заключать с ними трудовой договор.*

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе принять на работу лиц моложе 16 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, если они:

— достигли возраста 15 лет и получают основное общее образование. В этом случае работа должна выполняться в свободное от учебы время без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1);

— достигли возраста 15 лет и к моменту заключения трудового договора получили основное общее образование или досрочно прекратили обучение (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1);

— достигли возраста 14 лет и получают общее образование. В этом случае работа должна выполняться в свободное от учебы время без ущерба для освоения образовательной программы. Обязательными условиями для заключения договора являются письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства. Если другой родитель не согласен на то, чтобы с несовершеннолетним заключался трудовой договор, необходимо учитывать мнение несовершеннолетнего и позицию органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ, абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1);

Работодатель вправе заключить трудовой договор с указанными лицами при условии, что работа выполняется без ущерба их здоровью и нравственному развитию.Обязательными условиями для заключения такого договора являются письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства.

Трудовой договор от имени работника в возрасте до 14 лет подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

*Документы, предъявляемые при заключении трудового договора с лицом, не достигшим соответствующего возраста*

При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 16 до 18 лет необходимы следующие документы (ч. 1, 2, 4, 5 ст. 65 ТК РФ):

— паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

— трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты или повреждения трудовой книжки);

— страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты свидетельства);

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

— документ воинского учета (приписное свидетельство);

— медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 15 до 16 лет необходимы следующие документы (ч. 1, 2, 4, 5 ст. 65 ТК РФ):

— паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

— трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты или повреждения трудовой книжки);

— страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты свидетельства);

— медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

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

При заключении трудового договора с лицами, достигшими 14-летнего возраста, необходимы следующие документы (ч. 1, 2, 4, 5 ст. 65 ТК РФ):

— паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

— трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты или повреждения трудовой книжки);

— страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты свидетельства);

— документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). — медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

— документ, подтверждающий согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора. Если другой родитель возражает против его заключения, необходимо учитывать мнение несовершеннолетнего соискателя, а также позицию органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1);

— документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства.

При заключении трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, необходимы следующие документы:

— документ, удостоверяющий личность. Таким документом является свидетельство о рождении;

— трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты или повреждения трудовой книжки);

— страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты свидетельства);

— документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Поскольку у лица, не достигшего возраста 14 лет, аттестат отсутствует, оно может представить выданную образовательной организацией справку, в которой указан режим обучения. Этот документ необходим работодателю для того, чтобы установить работнику режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы;

— документ, подтверждающий согласие одного из родителей (опекуна) на заключение трудового договора;

— разрешение органа опеки и попечительства на заключение трудового договора. В этом разрешении должны быть указаны продолжительность рабочего времени и другие условия работы;

— медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

Трудовой договор от имени работника, не достигшего 14-летнего возраста, подписывает родитель (усыновитель, опекун) (ч. 4 ст. 63 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Дополнительно сообщаем, что помимо вышеуказанных документов для устройства в образовательную организацию необходима справка об отсутствии/наличии судимости (уголовного преследования).

*Медицинский осмотр при приеме на работу несовершеннолетних работников.*

Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет независимо от их трудовой функции является прохождение ими предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ, п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1). Порядок прохождения таких осмотров предусмотрен Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

В дальнейшем несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру до достижения ими возраста 18 лет (ч. 1 ст. 266 ТК РФ). Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ).

*Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками*

Трудовые отношения с несовершеннолетними оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ. Согласно ч. 4 ст. 70 ТК РФ лицам в возрасте до 18 лет не устанавливается испытание при приеме на работу. Следовательно, трудовой договор с ними не может содержать такого условия. Если же данное условие включено в трудовой договор, оно не подлежит применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). После заключения трудового договора оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ). Приказ издается по унифицированной форме № Т-1 или № Т-1а (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1). Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Не позднее недельного срока после оформления приказа (распоряжения) о приеме на работу вносится соответствующая запись в трудовую книжку работника (п. 10 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»).

Работнику, принятому на работу впервые, работодатель обязан завести трудовую книжку в недельный срок со дня приема. Она оформляется в присутствии работника.

Дополнительно сообщаем, что в соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

При приеме на работу несовершеннолетних работодатель обязан создать для них условия труда, отвечающие требованиям СанПиН 2.4.6.2553-09 (утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 № 58).

Дополнительно сообщаем, что так как ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также ст. 57 ТК РФ установлено, что обязательным для включения в трудовой договор являются указание на условия труда на рабочем месте, то в трудовом договоре с несовершеннолетним должны быть указаны условия труда по предоставляемой работе.