

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ШУРЫШКАРСКИЙ РАЙОН

ЗАСЕДАНИЕ СОВЕТА ОБЩЕСТВЕННОСТИ

14 мая 2018 г.

с. Мужы

**Основы организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в свободное от учебы время**

Собрина Н.Ю.,  
начальник отдела опеки и попечительства

Трудовая деятельность является важным профилактическим и воспитательным средством борьбы с детской безнадзорностью и преступностью, криминализацией подростковой среды.

В свободное от учебы время большая часть подростков предоставлены сами себе. Статистика показывает, что именно в это время наблюдается рост детской преступности и травматизма. Таким образом, основным направлением работы особенно в летний период является организация временного трудоустройства несовершеннолетних в учреждениях, организациях. Однако в силу специфики особенностей строения организма и восприимчивости к нагрузкам у подростков трудовое законодательство предусматривает различные ограничения в применении их труда.

Лица, не достигшие возраста, установленного законом для достижения полной дееспособности, являются несовершеннолетними. Совершеннолетними считаются граждане, которым исполнилось 18 лет. Правовое положение несовершеннолетних характеризуется особенностями, вытекающими из их возрастной характеристики (недостаток жизненного опыта, неумение правильно оценивать некоторые явления, предвидеть последствия своих поступков и т.д.). Соответственно, закон предусматривает некоторые ограничения самостоятельного совершения несовершеннолетними действий, с которыми связано наступление правовых последствий.

Трудоустройство подростков осуществляется в двух основных форматах работы: через Центр занятости населения и без участия Центра занятости.

**Приоритетным направлением является трудоустройство несовершеннолетних через Центр занятости, поскольку:**

- соблюдаются требования Трудового Кодекса при трудоустройстве несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет;
- дополнительно к заработной плате подросток получает материальную поддержку от Центра Занятости;

- осуществляется привитие подростку первичных трудовых навыков (необходимость сбора пакета документов, факт заключения трудового договора, необходимость ежедневно приходить на работу).

**В качестве работодателей для несовершеннолетнего могут выступать:**

- общеобразовательные школы;
- учреждения отрасли культуры;
- учреждения отрасли спорта и молодежной политики;
- учреждения отрасли здравоохранения;
- администрации муниципальных образований Тюменского муниципального района;
- организации и учреждения социальной сферы;
- учреждения социальной защиты населения.
- организации, предприятия внебюджетного сектора экономики.

**При оформлении на работу несовершеннолетнего работника в первую очередь необходимо определить его возраст.**

Необходимость выполнения этого условия связана с тем, что ст. 63 ТК РФ закреплено положение о том, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

В случаях получения основного общего образования, либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет, 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 учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

**Таким образом, несовершеннолетний может быть трудоустроен только с 14-летнего возраста при обязательном наличии паспорта.**

С несовершеннолетним работником заключают трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор. Но при этом следует учитывать тот факт, что работодатель по своей инициативе может расторгнуть трудовой договор с работником до 18 лет, только получив согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Поэтому если работодатель принимает несовершеннолетнего работника на работу на определенный срок, то выгоднее заключить срочный трудовой договор.

Кроме того, следует иметь в виду, что на основании ст. 70 ТК РФ не устанавливается испытание при приеме на работу лиц, не достигших возраста 18 лет.

