**Какие документы несовершеннолетний гражданин предоставляет работодателю при трудоустройстве?**

Что касается документов, которые работодатель должен запросить у несовершеннолетнего работника, их перечень в основном соответствует перечню, установленному ст. 65 ТК РФ. Но и здесь имеются некоторые нюансы.

Документы при приеме на работу несовершеннолетнего:

* + 1. Паспорт;
    2. Медицинская справка по форме 086-У (Обратите внимание! В пункте "Заключение врача о профессиональной пригодности" обязательно должен быть ДОПУСК к работе в следующей формулировке: **"Годен(а) к работе")**;
    3. Справка о реквизитах банковской карты платежной системы МИР, открытой на имя подростка (обратите внимание, чтобы ФИО были указаны полностью, без сокращений);
    4. Страховое свидетельство пенсионного фонда **(СНИЛС).**
    5. Идентификационный номер налогоплательщика (**ИНН**).

Если подросток устраивается на работу впервые, его регистрацией в системе персонифицированного учёта занимается работодатель.

**Каким документом подтверждается прохождение медицинского осмотра несовершеннолетним?**

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).

Приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н (далее – Приказ № 29н) определен Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, который устанавливает правила проведения обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Если трудовая деятельность несовершеннолетнего подпадает под действие Приказа № 29н, то осмотр проводится в объеме, регламентированным приказом. По результатам осмотра выдается медицинское заключение о наличии или отсутствии медицинских противопоказаний к работе.

Согласно Пункту 7 Приказа № 29н при проведении предварительного или периодического осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра.

Если выполняемые работы не предполагают проведение предварительного осмотра согласно Приказу Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н, то по медицинское заключение выдается по форме 086/у. При заполнении формы могут учитываться результаты профилактического осмотра несовершеннолетнего в рамках исполнения приказа Минздрава России от 10.08.2017 № 514н.

При этом обязательным условием для выдачи медицинского заключения о наличии или отсутствия медицинских противопоказаний к работе является направление, выданное несовершеннолетнему работодателем (его уполномоченным представителем), где указано наименование работодателя, должность (профессии) или вид работы, наличие вредных и (или) опасных производственных факторов.

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).

**Может ли подросток, зарегистрированный по месту жительства, при временном трудоустройстве получить материальную поддержку?**

Государственная услуга по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время предоставляется указанным гражданам, зарегистрированным в целях поиска подходящей работы, независимо от места их жительства в Российской Федерации, а также пребывания на территории Российской Федерации.

Материальная поддержка в рамках указанной государственной услуги осуществляется областным центром занятости населения за счет средств областного бюджета и распространяется на граждан, зарегистрированных по месту жительства.

Учитывая указанные обстоятельства, выплата материальной поддержки при временном трудоустройстве несовершеннолетнего гражданина, зарегистрированного в пределах области, осуществляется при обращении в службу занятости по месту осуществления трудовой деятельности независимо от регистрации по месту жительства.

Важно до трудоустройства обратиться в центр занятости населения.

**Во все ли организации при трудоустройстве несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет нужно предоставлять справку об отсутствии судимости?**

Согласно ст. 331 и 351.1 ТК РФ к деятельности, к которой не допускаются лица с судимостью, относятся:  
— педагогическая деятельность;  
— деятельность в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Принадлежность работодателя к указанным сферам деятельности, не может свободно трактоваться, а должна быть подтверждена Общероссийским классификатором видов экономической деятельности» (утв. Приказом Росстандарта от 31.01.2014 N 14-ст) (ред. от 10.02.2021).

При этом конкретные должности, которые не могут занимать лица, имеющие (имевшие) судимость, Трудовым кодексом не установлены. Но из формулировок данных статей, судебной практики и разъяснений специалистов можно сделать вывод, что это в первую очередь должность педагога, а также любые должности, имеющие отношение к сфере образования, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, спорта, культуры и искусства, если в них принимают участие несовершеннолетние (то есть не только преподаватели, медицинские и другие квалифицированные работники, но и все остальные работники: сторож, охранник, подсобный рабочий и т.д.).

С учетом того что уголовная ответственность у нас может наступать с 14-летнего возраста, например за тяжкие и другие преступления (ст. 105, 111, 112, 131, 132 УК РФ и др.), лицо, не достигшее 18 лет, уже может быть подвергнуто уголовному преследованию.

Кроме этого, трудовое законодательство никаких исключений по представлению справки о судимости в установленных случаях ни для кого, в том числе для несовершеннолетних, не делает.

Поэтому, принимая несовершеннолетнего на работу в организацию, куда не допускаются лица с судимостью, с него, помимо остальных документов, придется запросить справку об отсутствии судимости, в остальных случаях справка об отсутствии судимости не является обязательной.

**При трудоустройстве несовершеннолетних, обязательно ли работодателю обеспечить подростка спецодеждой?**

В силу ст. 221 ТК РФ к работам, при выполнении которых положено использовать средства индивидуальной защиты (далее — СИЗ), относятся работы с вредными и (или) опасными условиями труда, выполняемые в особых температурных условиях или связанные с загрязнением. При этом для разных видов профессий и работ предусмотрены разные СИЗ.

Согласно п. 5 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 N 290н, предоставление работникам СИЗ осуществляется в соответствии с типовыми нормами и на основании результатов специальной оценки условий труда. Применение ее результатов для обеспечения работников СИЗ также предусмотрено п. 3 ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

При этом необходимо помнить, что статья 265 ТК РФ гласит «Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также 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)”.

Также Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2011) утвержден перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет.

Таким образом при обеспечении СИЗ ориентируемся на законность применения труда несовершеннолетнего на конкретном рабочем месте и затем смотрим положено ли обеспечение СИЗ на основании специальной оценки условий труда.

**Можно ли уволить несовершеннолетнего до истечения срока трудового договора?**

Увольнение несовершеннолетнего по собственному желанию производится в обычном порядке без каких-либо особенностей.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (Исключение — если вы увольняете работника в связи с ликвидацией организации. Тогда согласие не нужно (ст. 269 ТК РФ, абз. 2 п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав («Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021), статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора).

Найти нужную государственную инспекцию труда можно в сети Интернет на сайте Роструда по адресу https://www.rostrud.ru/inspections/. Оттуда можно перейти непосредственно на сайт вашей территориальной инспекции.

За согласием следует обращаться в территориальную комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданную высшим исполнительным органом госвласти субъекта РФ, или аналогичную муниципальную комиссию, созданную органом местного самоуправления (п. 1 ст. 11 Федерального закона от 24.06.1999 N 120-ФЗ, п. 2, пп. «в» п. 7 Примерного положения о комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав).