|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Актуально на 05.05.2025** |  |

**Срочный трудовой договор с несовершеннолетним работником**

**Трудовой договор N \_\_\_**[*<1>*](#P243)

|  |  |
| --- | --- |
| г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(наименование или Ф.И.О. работодателя)*, именуем\_\_ в дальнейшем "Работодатель", в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(должность, Ф.И.О.)*, действующ\_\_\_ на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(документ, подтверждающий полномочия)*, с одной стороны и

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(Ф.И.О.)*, "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ года рождения, именуем\_\_ в дальнейшем "Работник", паспорт: серия \_\_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_\_\_, выдан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, код подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*вариант:* с письменного согласия одного из родителей (попечителя) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / согласия органа опеки и попечительства *(иного законного представителя)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_),

(*вариант в случае заключения трудового договора с работником, не достигшим 14 лет:* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(Ф.И.О.)*, действующ\_\_ в качестве законного представителя (опекуна) несовершеннолетнего(ней) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(Ф.И.О.)*, "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ года рождения, свидетельство о рождении: серия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_\_\_\_\_, выдано \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_), с письменного разрешения органа опеки и попечительства \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", заключили настоящий Трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет Трудового договора

1.1. Работодатель обязуется предоставить Работнику работу в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в соответствии со штатным расписанием *(профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы)*, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором *(при наличии)*, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять трудовые функции, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

1.2. Работа по настоящему Трудовому договору является для Работника основной.

1.3. Местом работы Работника является \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, расположенн\_\_ по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [*<2>*](#P247).

1.4. Работник подчиняется непосредственно \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1.5. Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением тяжелых работ, работ в местностях с особыми климатическими условиями, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда [*<3>*](#P248).

*Вариант дополнительно при заключении трудового договора с работником от 15 до 16 лет.* Труд Работника по настоящему Трудовому договору является легким, не причиняет вреда здоровью Работника (*вариант дополнительно:* и без ущерба для освоения образовательной программы).

*Вариант дополнительно при заключении трудового договора с работником от 14 до 15 лет.* Труд Работника по настоящему Трудовому договору является легким, не причиняет вреда здоровью Работника, осуществляется в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы. Согласие одного из родителей (попечителя) (*вариант:* органа опеки и попечительства *(иного законного представителя)*) на заключение Договора выражено в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, являющихся неотъемлемыми частями настоящего Трудового договора (Приложения N \_\_\_ и N \_\_\_\_).

*Вариант дополнительно при заключении трудового договора с работником, не достигшим 14 лет.* Труд Работника по настоящему Трудовому договору является легким, не причиняет вреда здоровью и нравственному развитию Работника, используется для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. Согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства на заключение Договора выражено в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, являющемся неотъемлемой частью настоящего Трудового договора (Приложение N \_\_\_\_\_\_\_).

1.6. Работнику установлены следующие условия труда на рабочем месте: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(указать класс, подкласс условий труда* [*<4>*](#P249)*, если спецоценка условий труда на вновь организованном рабочем месте еще не проведена - указать общую характеристику условий труда на рабочем месте: описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним)*.

1.7. Условия труда на рабочем месте соответствуют требованиям действующего законодательства Российской Федерации в сфере охраны труда с учетом специфики трудовых функций Работника.

1.8. Работник подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.9. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую, иную) и конфиденциальную информацию, обладателями которой являются Работодатель и его контрагенты.

1.10. Работник принимается на работу после предварительного обязательного медицинского осмотра.

Предусмотренные настоящим пунктом обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств Работодателя.

2. Срок действия Трудового договора

2.1. Настоящий Трудовой договор вступает в силу со дня его заключения Работником и Работодателем (*вариант:* со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя) и прекращается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [*<5>*](#P252).

2.2. Дата начала работы: "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

2.3. На основании [ст. 59](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=369) Трудового кодекса Российской Федерации настоящий Трудовой договор является срочным и заключен на срок до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в связи с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(указать основания заключения срочного трудового договора)*.

3. Условия оплаты труда Работника

3.1. За выполнение работы Работнику устанавливается должностной оклад (*вариант:* тарифная ставка) в размере \_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей в месяц (*вариант для тарифной ставки:* день/час). Оплата труда производится пропорционально отработанному времени (*вариант:* в зависимости от нормы выработки) [*<6>*](#P253).

3.2. Работодателем устанавливаются доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Размеры и условия таких доплат, надбавок и поощрительных выплат определены в Положении о премировании Работника (утверждено Работодателем "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.), с которым Работник ознакомлен при подписании Трудового договора.

*Вариант условия трудового договора с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами.* 3.3. С согласия Работника Работодатель вправе привлекать его к выполнению дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату, к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и направлять в служебные командировки [*<7>*](#P255)*.*

3.4. Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы путем выдачи наличных денежных средств в кассе Работодателя (*вариант:* перечисления на счет Работника в банке) каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

3.5. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника, если иное не предусмотрено законодательством.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада (*вариант:* тарифной ставки), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

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

4. Режим рабочего времени и времени отдыха [*<8>*](#P256). Отпуск

4.1. Работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ часа в неделю, следующий режим рабочего времени: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с предоставлением \_\_\_\_\_\_ выходного дня (*вариант:* выходных дней) - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

4.2. Время начала работы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Время окончания работы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

4.3. В течение рабочего дня Работнику (*вариант:* не) устанавливается перерыв для отдыха и питания с \_\_\_ часов \_\_\_ минут до \_\_\_ часов \_\_\_ минут, который в рабочее время не включается.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику продолжительностью *(не менее 31)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней в любое время.

О времени начала отпуска Работник должен письменно уведомить Работодателя не позднее чем за две недели до его начала.

4.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной трудовым законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

5. Права и обязанности Работника

5.1. Работник обязан добросовестно исполнять следующие должностные обязанности:

5.1.1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5.1.2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5.1.3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5.1.4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5.2. Работник обязан соблюдать:

5.2.1. Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты Работодателя.

5.2.2. Трудовую дисциплину.

5.2.3. Требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

5.3. Работник обязан:

5.3.1. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

5.3.2. Принимать необходимые меры и незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

5.3.3. Не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Работодателя. Сведения, являющиеся коммерческой тайной Работодателя, определены в Положении о коммерческой тайне "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_".

5.4. Работник имеет право:

5.4.1. На изменение и расторжение Трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632) Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.4.2. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим Трудовым договором.

5.4.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором *(при наличии)*.

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

5.4.5. Отдых, обеспечиваемый установлением сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

5.4.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

5.4.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632) Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.4.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

5.4.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632) Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором *(при наличии)* формах.

5.4.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора *(при наличии)*, соглашений.

5.4.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

5.4.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632) Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.4.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632) Российской Федерации, иными федеральными законами.

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

5.4.15. Иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

6. Права и обязанности Работодателя

6.1. Работодатель вправе:

6.1.1. Изменять и расторгать Трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632) Российской Федерации, иными федеральными законами [*<9>*](#P266).

6.1.2. Поощрять Работника за добросовестный и эффективный труд.

6.1.3. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда.

6.1.4. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632) Российской Федерации, иными федеральными законами [*<10>*](#P267).

6.1.5. Принимать локальные нормативные акты.

6.1.6. Проводить в соответствии с Положением об аттестации аттестацию Работника с целью выявления реального уровня профессиональной компетенции Работника.

6.1.7. Проводить в соответствии с Положением об оценке эффективности труда оценку эффективности деятельности Работника.

6.1.8. С согласия Работника привлекать его к выполнению отдельных поручений, не входящих в должностные обязанности Работника.

6.1.9. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

6.1.10. Создавать производственный совет.

6.1.11. Реализовывать права, предоставленные законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.12. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

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

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора *(при наличии)*.

6.2.2. Предоставлять Работнику работу, обусловленную Трудовым договором.

6.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.4. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

6.2.5. Обеспечивать Работнику равную плату за труд равной ценности.

6.2.6. Выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632) Российской Федерации, коллективным договором *(при наличии)*, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632) Российской Федерации.

6.2.8. Предоставлять представителям Работника полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

6.2.9. Знакомить Работника под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

6.2.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.2.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работником представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

6.2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие Работника в управлении организацией в предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632) Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором *(при наличии)* формах.

6.2.13. Обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением трудовых обязанностей.

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

6.2.15. Возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632) Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором *(при наличии)*, соглашениями, локальными нормативными актами.

7. Социальное страхование Работника

7.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации.

*Вариант.* 7.2. Социально-бытовые условия Работника и членов его семьи подлежат следующим улучшениям: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(перечень, порядок улучшений, источник финансирования)*.

*Вариант.* 7.3. Улучшены условия работы Работника при выполнении работы в *(на, с)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(указываются улучшения, не предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права)*.

8. Гарантии и компенсации

8.1. На период действия настоящего Трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, локальными актами Работодателя и настоящим Трудовым договором.

9. Ответственность Сторон

9.1. Сторона Трудового договора, виновная в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несет ответственность в случаях и порядке, которые установлены Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632) Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.2. Материальная ответственность Стороны Трудового договора наступает за прямой действительный ущерб, причиненный ею другой Стороне Трудового договора в результате ее виновного противоправного поведения.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного Работником третьим лицам.

9.3. В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями и/или бездействием Работодателя.

9.4. Каждая из Сторон обязана доказывать сумму причиненного ущерба.

10. Прекращение Трудового договора

10.1. Срочный Трудовой договор прекращается истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

10.2. 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632) Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

10.3. В день прекращения Трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со [ст. 140](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=100956) Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

11. Заключительные положения

11.1. Условия Трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

11.2. Условия Трудового договора имеют обязательную юридическую силу для Сторон с момента его заключения. Все изменения и дополнения к Трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

11.3. Споры между Сторонами, возникающие при исполнении настоящего Трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения.

11.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

11.5. Трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника.

11.6. Неотъемлемыми частями настоящего Договора являются следующие приложения:

11.6.1. Медицинское заключение по результатам медицинского осмотра работника (Приложение N \_\_\_) [*<11>*](#P268).

*Вариант дополнительно при заключении трудового договора с работником от 14 до 15 лет.* 11.6.2. Согласие родителя (попечителя) (*вариант:* органа опеки и попечительства *(иного законного представителя)*) на заключение Трудового договора.

*Вариант дополнительно при заключении трудового договора с работником, не достигшим 14 лет.* 11.6.2. Разрешение органа опеки и попечительства на заключение Трудового договора.

11.7. До подписания Трудового договора Работник ознакомлен со следующими документами:

11.7.1. Положение о премировании от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_.

11.7.2. Правила внутреннего трудового распорядка от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_.

11.7.3. Положение о сохранении конфиденциальности от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_.

11.7.4. Коллективный договор *(при наличии)* от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

11.7.5. Должностная инструкция \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_.

11.7.6. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(иные положения и локальные нормативные акты)*.

С Должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка Работник *(законный представитель (опекун))* ознакомлен:

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(подпись/Ф.И.О.)*

12. Адреса и реквизиты Сторон

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работодатель: |  | Работник: |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(наименование или Ф.И.О.)* |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(Ф.И.О.)* |
| Юридический/почтовый адрес: \_\_\_\_\_ |  | Паспортные данные: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| ИНН/КПП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| ОГРН/ОГРНИП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Факс: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | Телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Адрес электронной почты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | Адрес электронной почты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Банковские реквизиты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | Счет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |

*Вариант.*

|  |
| --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(Ф.И.О.)* |
| Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Паспортные данные: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Адрес электронной почты: \_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Счет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

*Вариант при заключении трудового договора с несовершеннолетним, не достигшим 14 лет.*

|  |
| --- |
| Свидетельство о рождении: серия \_\_\_ |
| номер \_\_\_\_\_\_\_\_, выдано \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, |
| зарегистрирован(а) по адресу: \_\_\_\_\_\_ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Подписи Сторон

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работодатель: |  | Работник *(законный представитель)*: |
| \_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(подпись/Ф.И.О.)* |  | \_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(подпись/Ф.И.О.)* |

Экземпляр Трудового договора Работником *(законным представителем (опекуном))* получен:

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(подпись/Ф.И.О.)*

--------------------------------

*Информация для сведения:*

*<1> Лица, получившие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. 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 заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.*

*С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо 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.*

*Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.*

*В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (*[*ст. 63*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=100464) *Трудового кодекса Российской Федерации).*

*<2> Согласно* [*абз. 2 ч. 2 ст. 57*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=346) *Трудового кодекса Российской Федерации в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, указывается обособленное структурное подразделение и его местонахождение.*

*<3> В соответствии со* [*ст. 265*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=101647) *Трудового кодекса Российской Федерации запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 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 запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.*

*<4> В соответствии с* [*абз. 9 ч. 2 ст. 57*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=102506) *Трудового кодекса Российской Федерации сведения об условиях труда на рабочем месте являются обязательными для включения в трудовой договор.*

*Согласно* [*ч. 2 ст. 3*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=452984&dst=100018) *Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.*

*В соответствии с* [*ч. 1 ст. 14*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=452984&dst=100159) *Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.*

*<5> Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных* [*ст. 59*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=369) *Трудового кодекса Российской Федерации. Соответственно, сроки действия и прекращения трудового договора указываются в соответствии с причиной, по которой заключается именно срочный трудовой договор.*

*<6> При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет 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.*

*Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, 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 (*[*ст. 271*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=101663) *Трудового кодекса Российской Федерации).*

*<7> В соответствии со* [*ст. 268*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=101656) *Трудового кодекса Российской Федерации запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).*

*<8> Согласно* [*абз. 6 ч. 2 ст. 57*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=350) *Трудового кодекса Российской Федерации положения о режиме рабочего времени и времени отдыха включаются, если для данного работника режим рабочего времени и времени отдыха отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.*

*В соответствии с* [*ч. 1 ст. 92*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=547) *Трудового кодекса Российской Федерации сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:*

*для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;*

*для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.*

*Согласно* [*ч. 1 ст. 94*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=100692) *Трудового кодекса Российской Федерации для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:*

*в возрасте от 14 до 15 лет - 4 часа;*

*в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;*

*в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов.*

*Работникам, заключившим срочные договоры, право на отпуск предоставлено на общих основаниях. Лицам, заключившим краткосрочный договор, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы (*[*ст. 291*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=101728) *Трудового кодекса Российской Федерации).*

*Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Работникам в возрасте до 18 лет оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы (*[*ст. 122*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=100831) *Трудового кодекса Российской Федерации). При этом не допускается отзыв из отпуска и замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией ([абз. 3 ст. 126](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=102525) Трудового кодекса Российской Федерации).*

*<9> Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (*[*ст. 269*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=101658) *Трудового кодекса Российской Федерации).*

*<10> Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения ([абз. 3 ст. 242](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=2299) Трудового кодекса Российской Федерации).*

*<11> Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (*[*ч. 1 ст. 266*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=102469) *Трудового кодекса Российской Федерации).*