

Особенности трудоустройства подростков в возрасте от 14 до 18 лет.



В соответствии с п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон от 19.04.1991 N 1032-1) несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для них государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости (п. 1 ст. 13 Закона от 19.04.1991 N 1032-1) путем:

- разработки и реализации целевых программ содействия занятости;
- создания дополнительных рабочих мест;
- установления минимальной квоты для приема на работу;
- организации обучения по специальным программам и др.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет предусмотрены Трудовым кодексом РФ (гл. 42), иными федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями.

ЗАПРЕТ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Работы, к которым запрещается привлекать лиц, не достигших 18 лет, указаны в [ст. 265 ТК РФ. К ним относятся:](#)

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы. [Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163](#); Например, масса поднимаемого и перемещаемого вручную груза (включая тару и упаковку) в течение рабочей смены не должна превышать для юношей 14 и 15 лет - 3 кг, 16 и 17 лет - 4 кг, а для девушек 14 и 15 лет - 2 кг, 16 и 17 лет - 3 кг.
- работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство спиртных напитков, табачных изделий, наркотических и иных токсических препаратов, материалов эротического содержания, перевозка данных товаров и торговля ими).

Кроме того, лица, не достигшие 18 лет, не могут привлекаться к работе по совместительству ([ч. 5 ст. 282 ТК РФ](#)), к работе вахтовым методом ([ст. 298 ТК РФ](#)) и к работе в религиозных организациях ([ч. 2 ст. 342 ТК РФ](#)).

КАК ПРИНЯТЬ НА РАБОТУ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО

1. Возраст несовершеннолетних работников и другие условия, при наличии которых разрешается заключать с ними трудовой договор
2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора с лицом, не достигшим соответствующего возраста
3. Медицинский осмотр при приеме на работу несовершеннолетних работников
4. Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками
5. Особенности заключения срочного трудового договора с несовершеннолетним работником

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 получили основное общее образование ([ч. 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1](#));
- достигли 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. В этом случае работа должна выполняться 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 N 1](#));

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

- достигли возраста 14 лет и получили общее образование (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). Обязательными условиями для заключения трудового договора являются письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ, абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Если другой родитель возражает против заключения трудового договора, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);
- достигли возраста 14 лет и получают общее образование. В этом случае работа должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы. Обязательными условиями для заключения трудового договора также являются письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ, абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Если другой родитель не согласен на то, чтобы с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, заключался трудовой договор, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

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

- не достигли возраста 14 лет - для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, а также для работы по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта (ч. 4 ст. 63, ст. ст. 348.1, 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки могут принимать на работу несовершеннолетних только для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе заключить трудовой договор с лицами, не достигшими возраста 14 лет, 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. В отношении спортсменов данное разрешение выдается только на основании результатов предварительного медицинского осмотра.

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 N 1).

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

Если второй родитель не согласен на заключение лицом младше 15 лет трудового договора, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства (Информация Роструда "Особенности трудоустройства несовершеннолетних"). Ранее аналогичную позицию в отношении несовершеннолетних в возрасте от 14 до 15 лет занял Пленум Верховного Суда РФ (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Если при допуске несовершеннолетнего к работе работодатель нарушил условия, предусмотренные ст. 63 ТК РФ, суд вправе признать трудовой договор с несовершеннолетним заключенным со дня фактического допуска к работе с ведома или по поручению работодателя. Указанный договор подлежит расторжению по ч. 1 ст. 84 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения, если данное нарушение исключает возможность продолжения работы). В этом случае работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 3 ст. 84 ТК РФ, абз. 5 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Возможность продолжения трудовых отношений не исключается, если будут устранены обстоятельства, препятствующие заключению договора (абз. 6 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Таким обстоятельством является, например, получение от родителей 14-летнего лица письменного согласия на заключение трудового договора.

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 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случая поступления на работу впервые лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет). Это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п. Такие выводы следуют из п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ, ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ;

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

- документ об образовании и (или) о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестат об основном общем или среднем общем образовании, диплом о среднем профессиональном образовании, образцы которых утверждены Приказом Минпросвещения России от 05.10.2020 N 545 (далее - Приказ N 545) и Приказом Минпросвещения России от 02.06.2022 N 390. Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 12 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ; далее - Закон N 273-ФЗ);
- документ воинского учета (если на момент заключения трудового договора несовершеннолетний должен быть поставлен на воинский учет);
- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

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

При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 15 до 16 лет необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65, ч. 2 ст. 63 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случая поступления на работу впервые лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет). Это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п (п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ, ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ);

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

- * При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 15 до 16 лет необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65, ч. 2 ст. 63 ТК РФ):
- * - 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). Такими документами являются, в частности, аттестаты об основном общем или среднем общем образовании, образцы которых утверждены Приказом N 545.
- * Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, ч. 12 ст. 60, ч. 5 ст. 61, ч. 6 ст. 66 Закона N 273-ФЗ).

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

- * При заключении трудового договора с лицами, достигшими 14-летнего возраста, необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65, ч. 3 ст. 63, ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ):
- * - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
- * - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случая поступления на работу впервые лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет). Таким документом может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п (п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ, ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ);

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

- * При заключении трудового договора с лицами, достигшими 14-летнего возраста, необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65, ч. 3 ст. 63, 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). Такими документами являются, в частности, аттестаты об основном общем или среднем общем образовании, образцы которых утверждены Приказом N 545. Вместо аттестата работодателю может быть представлен другой документ, например выданная образовательной организацией справка об обучении, в которой указан режим обучения (ч. 12 ст. 60 Закона N 273-ФЗ). Этот документ необходим работодателю для того, чтобы при приеме на работу несовершеннолетнего, продолжающего получать общее образование, установить ему режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 3 ст. 63 ТК РФ);
- * - документ о результатах прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра.
- * - 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 N 1);
- * - документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства.

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

При заключении трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65, ч. 4 ст. 63, ст. 69, ч. 1 ст. 266, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, ч. 12 ст. 60 Закона N 273-ФЗ):

- документ, удостоверяющий личность. Таким документом является свидетельство о рождении;
- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые);

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случая поступления на работу впервые лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет). Это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п (п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ, ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ);

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 N 1).

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

При заключении трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65, ч. 4 ст. 63, ст. 69, ч. 1 ст. 266, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, ч. 12 ст. 60 Закона N 273-ФЗ):

- 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;
- документ о результатах прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра.

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 N 1).

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

Отсутствие документов, которые подтверждают обоснованность приема на работу лица, не достигшего соответствующего возраста, является нарушением трудового законодательства и может повлечь привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, а также к административной ответственности в отношении работодателя (ст. 419 ТК РФ, ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ).

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 N 1).

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).

За прием на работу несовершеннолетних без прохождения предварительного медосмотра возможно привлечение к административной ответственности в соответствии со ст. 6.3, а также ч. 3, 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Кроме того, возможно привлечение к уголовной ответственности в соответствии со ст. 143 УК РФ.

• Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками

Трудовые отношения с несовершеннолетними оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны ознакомиться под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью. Ознакомить работников с указанными документами можно и в электронной форме (ч. 11 ст. 22.2, ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

В трудовом договоре должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

При оформлении трудовых отношений с лицом, не достигшим возраста 14 лет, трудовой договор от его имени подписывается одним из родителей (усыновителем, опекуном) (ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

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).

• Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками

После заключения трудового договора оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу (ч. 1 ст. 68 ТК РФ). Приказ издается по унифицированной форме N Т-1 или N Т-1а (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1) или по форме, разработанной работодателем.

Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В случае ведения трудовой книжки работника в нее вносится запись о приеме на работу не позднее пяти рабочих дней после оформления соответствующего приказа (распоряжения) или иного решения работодателя (п. 9 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного Приказом Минтруда России от 19.05.2021 N 320н).

На лиц, впервые поступающих на работу, трудовые книжки не оформляются. В отношении них только формируются сведения о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ (ч. 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

Работодатель обязан формировать сведения о трудовой деятельности работника (в частности, о приеме на работу, месте работы, трудовой функции, переводе на другую постоянную работу) и представлять их для хранения в информационных ресурсах СФР (ст. 66.1 ТК РФ, ч. 4 ст. 18 Федерального закона от 14.07.2022 N 236-ФЗ).

Особенности заключения срочного трудового договора с несовершеннолетним работником

Заключение срочного трудового договора с несовершеннолетним работником допускается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ (ч. 2 ст. 58 ТК РФ). В частности, срочный трудовой договор заключается, если несовершеннолетний принимается (ч. 1 ст. 59 ТК РФ):

- для исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ;
- выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- выполнения работ временного характера и общественных работ по направлению органа службы занятости.

Особенности заключения срочного трудового договора с несовершеннолетним работником

С согласия несовершеннолетнего (в определенных случаях - одного из родителей (попечителя, опекуна) и органа опеки и попечительства) срочный трудовой договор может быть заключен, например, при приеме на работу (ч. 2 ст. 59 ТК РФ):

- к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
- в СМИ, организацию кинематографии, театр, концертную организацию, цирк по должности (профессии) из Перечня, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252.

Срочный трудовой договор с несовершеннолетним работником оформляется по общим правилам. При этом учитываются ограничения, гарантии и другие особенности регулирования труда данной категории лиц, установленных Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативными правовыми актами.

В договоре необходимо указать основания для заключения срочного трудового договора и срок его действия (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

ОГРАНИЧЕНИЯ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Трудовым кодексом РФ предусмотрены ограничения, которые необходимо учитывать при использовании труда несовершеннолетних.

По общему правилу переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей допускается только в пределах установленных норм (ч. 2 ст. 265 ТК РФ). Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 N 7.

Исключение составляют случаи, когда спортсмены в возрасте до 18 лет участвуют в спортивных мероприятиях. В ходе данных мероприятий допускается превышение указанных норм, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к соревнованиям и такие нагрузки не запрещены по состоянию здоровья, что подтверждается медицинским заключением (ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Согласно ст. 268 ТК РФ и п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 несовершеннолетних работников запрещается:

- направлять в командировки;
- привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанный запрет не распространяется:

- на 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. Перечень профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252;
- спортсменов в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

В соответствии со ст. ст. 92, 94 ТК РФ и п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время. Под ним понимается уменьшенная по сравнению с нормальной продолжительность рабочего времени, которая предусмотрена Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами для работников отдельных категорий в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, другими особенностями трудовой деятельности, необходимостью специальной охраны труда.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

- 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.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Для несовершеннолетних работников, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в течение учебного года, продолжительность рабочего времени не может превышать (ч. 4 ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет - 12 часов в неделю;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - 17,5 часа в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет (абз. 2 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 14 до 15 лет - не более 4 часов;
- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

Данные правила распространяются и на лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Для несовершеннолетних работников, которые получают общее или среднее профессиональное образование и работают в течение учебного года, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет (абз. 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для лиц в возрасте от 14 до 16 лет - не более 2,5 часа;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 4 часов.

Для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих лиц сокращенной продолжительности рабочего времени. Если несовершеннолетние поступают на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также после завершения профессионального обучения на производстве, им могут устанавливаться пониженные нормы выработки по сравнению с другими работниками (ст. 270 ТК РФ).

ОТПУСК НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. При подаче соответствующего заявления они могут получить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 ТК РФ). Кроме того, в отношении этих работников Трудовым кодексом РФ установлены запреты:

- на не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);
- отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
- замену отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

Правом на удлиненный отпуск и другими гарантиями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, несовершеннолетние работники пользуются до даты достижения 18 лет включительно. После этого к ним применяются общие положения Трудового кодекса РФ.

ОПЛАТА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены ст. 271 ТК РФ и зависят от системы оплаты труда, принятой в организации.

При повременной оплате труда размер зарплаты таких работников зависит от продолжительности их работы. При этом работодатель за счет собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам, допущенным к сдельным работам, зарплата выплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель вправе устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в свободное от учебы время, оплата труда также производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель за счет собственных средств может устанавливать таким работникам доплаты к заработной плате (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

На особенность оплаты труда несовершеннолетних работников указано также в Письме ФНС России от 31.08.2010 N ШС-37-3/10304@, в котором приведено разъяснение Роструда по данному вопросу, а также Приказ Роструда от 11.11.2022 N 253 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства"

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Согласно ст. 241 ТК РФ за причиненный работодателю ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

По общему правилу письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими 18 лет (ст. 244 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Соответственно, несовершеннолетние работники не могут быть привлечены к полной материальной ответственности за причиненный ими ущерб. Исключение составляют случаи, предусмотренные ч. 3 ст. 242 ТК РФ, а именно когда вред причинен:

- умышленно;
- в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Особенности при увольнении несовершеннолетнего работника

Уволить несовершеннолетнего работника можно по общим основаниям, как и взрослого работника, за исключением увольнения по результатам испытания, поскольку испытательный срок несовершеннолетнему устанавливать запрещено (ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

Порядок увольнения применяйте стандартный, за исключением некоторых особенностей.

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

Особенности при увольнении несовершеннолетнего работника

Уволить 14-летнего работника могут потребовать, если работа негативно влияет на его здоровье. С таким требованием может обратиться родитель (попечитель) несовершеннолетнего, а также орган опеки и попечительства. Это связано с тем, что закон разрешает четырнадцатилетним детям только легкий труд без вреда здоровью (и без ущерба освоению образовательной программы - если ребенок получает общее образование) и с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Это следует из [ч. 3 ст. 63](#) ТК РФ, [абз. 3 п. 23](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

Не учитывайте требование уволить 14-летнего работника, если этого хочет один из его родителей, но у вас есть согласие на работу от другого родителя и органа опеки и попечительства. В этом случае ориентируйтесь на мнение указанного органа и самого несовершеннолетнего ([п. 6](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Кроме того, родитель (опекун), а также орган опеки и попечительства могут потребовать уволить несовершеннолетнего младше 14 лет, если у вас организация кинематографии, театр, театральная и концертная организация или цирк и вы приняли такого работника для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. Это следует из [ч. 4 ст. 63](#) ТК РФ.

Увольнение несовершеннолетнего работника по инициативе работодателя

До увольнения несовершеннолетнего по инициативе работодателя вам нужно получить согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав по месту жительства несовершеннолетнего. 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).

Желательно направить ваше обращение с таким расчетом, чтобы оно поступило в государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних не позднее, чем за месяц до планируемого увольнения.

Ваше обращение могут рассматривать по общему правилу до 30 дней со дня его регистрации, еще три дня отводится на саму регистрацию ([ч. 2 ст. 8](#), [ч. 1 ст. 12](#) Федерального закона от 02.05.2006 N 59-ФЗ).

Рекомендуем указать в приказе об увольнении работника по инициативе работодателя реквизиты документов, выражающих согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав на такое увольнение. Без такого согласия увольнение несовершеннолетнего по инициативе работодателя не допускается ([ст. 269](#) ТК РФ).

Например, если вы оформляете приказ по унифицированной форме N Т-8, реквизиты указанных документов укажите в [строке](#) "Основание (документ, номер, дата)".

Увольнение несовершеннолетнего работника по сокращению или при ликвидации организации

Если вы увольняете несовершеннолетнего в связи с сокращением численности (штата) или ликвидацией организации и при этом он относится к [детям-сиротам](#), [детям](#), оставшимся без попечения родителей, вы (ваш правопреемник) обязаны обеспечить и оплатить такому работнику необходимое профессиональное обучение и затем взять к себе на работу или трудоустроить к другому работодателю ([п. 6 ст. 9](#) Федерального закона от 21.12.1996 N 159-ФЗ).

Кроме того, в случае увольнения по сокращению проверьте, нет ли у несовершеннолетнего преимущественного права на оставление на работе, например в соответствии с условиями вашего коллективного договора ([ч. 3 ст. 179](#) ТК РФ).

Окончательный расчет с несовершеннолетним работником

Производя окончательный расчет, выплатите несовершеннолетнему работнику зарплату, компенсацию за неиспользованный отпуск, иные полагающиеся суммы ([ч. 4 ст. 84.1](#), [ч. 1 ст. 127](#), [ч. 1 ст. 140](#) ТК РФ).

Учтите особенности при расчете компенсации за неиспользованный отпуск. Рассчитайте сумму выплаты, исходя из того, что работнику в возрасте до 18 лет полагается 31 календарный день ежегодного основного оплачиваемого отпуска ([ст. 267](#) ТК РФ).

Возможно, в вашей организации несовершеннолетнему полагаются дополнительные выплаты при увольнении, например выходное пособие согласно коллективному договору ([ч. 8 ст. 178](#) ТК РФ).

Законопроект № 231551-8

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части вопросов регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

<https://sozd.duma.gov.ru/bill/231551-8>

Принят в первом чтении

Спасибо за внимание!