

Прием на работу несовершеннолетних: правила, условия и документы

Летом работодатели активно принимают на работу несовершеннолетних. У трудовых отношений с ними есть свои особенности, условия и ограничения. Рассмотрим, как трудоустроить подростка по всем правилам и не нарушить закон

Нормативная база

Несмотря на то что в Трудовом кодексе РФ есть глава 42, регулирующая трудовые отношения с несовершеннолетними работниками, положения по особенностям их приема на работу разбросаны по всему Трудовому кодексу РФ и ряду других нормативно-правовых актов, что усложняет поиск и систематизацию информации и может привести к нарушению требований законодательства.

В шпаргалке к статье мы собрали все положения трудового законодательства по особенностям трудовых отношений с несовершеннолетними работниками. Удобно искать информацию, чтобы не допускать ошибок. Скачивайте и пользуйтесь.

Ограничения и запреты при приеме на работу несовершеннолетних работников

Несовершеннолетние относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите государства, поэтому для некоторых видов работ установлен запрет на использование труда граждан в возрасте до 18 лет.

Нельзя использовать труд несовершеннолетних:

1. На работах с вредными или опасными условиями труда, подземных работах. Перечень таких работ утвержден Постановлением Правительства РФ [от 25.02.2000 № 163](#).

2. На работах, которые могут 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, их перевозка и торговля ими (ч. 1 ст. 265 ТК РФ).

3. На работах по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

4. На вахтовых работах (ст. 298 ТК РФ).

5. В религиозных организациях (ст. 342 ТК РФ).

Несовершеннолетним запрещается переносить и передвигать тяжести, превышающие установленные пределы (ч. 2 ст. 265 ТК РФ). Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда [от 07.04.1999 № 7](#).

К исключениям отнесены случаи, когда юные спортсмены участвуют в спортивных мероприятиях. В этом случае допускается превышение утвержденных норм, если это необходимо для 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 ВС РФ [от 28.01.2014 № 1](#)).

По общему правилу письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими 18 лет (ст. 244 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума ВС РФ [от 28.01.2014 № 1](#)). Соответственно, несовершеннолетние работники не могут быть привлечены к полной материальной ответственности за причиненный ими ущерб. Исключения — случаи, когда вред причинен (ч. 3 ст. 242 ТК РФ):

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

Если перечисленных ограничений у организации нет, следующий вопрос — это возраст, с которого можно заключать трудовой договор с несовершеннолетним работником, и условия для заключения такого договора.

Порядок заключения трудового договора с несовершеннолетним

Каковы общие правила

ТК РФ позволяет заключать трудовые договоры с лицами, достигшими возраста 16 лет. Но из этого правила есть исключения.

Кроме того, несовершеннолетние принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет ежегодно должны проходить медосмотры (ст. [266](#) ТК РФ).

Соответственно, в дополнение к общему перечню документов для трудоустройства (ст. [65](#) ТК РФ) несовершеннолетний должен представить заключение врачей после медицинского осмотра (ст. [69](#), ч. 1 ст. [266](#) ТК РФ).

При каких условиях можно заключить договор с подростком от 15 до 16 лет

Для заключения трудового договора с 15-летним работником, который получил общее образование, требуется только одно условие: трудовой договор должен быть заключен для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.

А чтобы трудоустроить 15-летнего работника, который не получил основного общего образования или отчислен из школы и продолжает получать общее образование в иной форме, нужно соблюсти следующие условия:

1. Трудовой договор заключается на легкий труд, не причиняющий вреда здоровью работника.
2. Работа должна выполняться без ущерба для освоения образовательной программы.

Соответственно, в дополнение к общему перечню документов, названному в ст. [65](#) ТК РФ, и медицинскому заключению, нужно запросить документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или спецподготовки. Такими документами являются аттестаты об основном общем или среднем общем образовании.

Вместо документа об образовании сотрудник может представить справку об обучении или о периоде обучения, которая выдается образовательной организацией (ч. 2 ст. [63](#) ТК РФ, ч. 12 ст. 60, ч. 5 ст. 61, ч. 6 ст. 66 Закона [№ 273-ФЗ](#)).

Перечень документов, предъявляемых несовершеннолетним в возрасте 15 лет, — в шпаргалке.

При каких условиях можно заключить договор с подростком от 14 до 15 лет

Ч. 3 ст. [63](#) ТК РФ позволяет заключать трудовые договоры с таким несовершеннолетним, но при соблюдении двух обязательных условий:

1. Трудовой договор заключается для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.
2. Необходимо получить согласие одного из родителей (попечителей) и органа опеки и попечительства.

Если подросток на дату трудоустройства еще учится, есть еще одно условие: работать он может только в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы.

- Если другой родитель возражает против заключения трудового договора, надо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

В дополнение к общему перечню документов, названному в ст. [65](#) ТК РФ, и медицинскому заключению по результатам предварительного медосмотра такой работник должен предъявить:

- Документ об образовании или о квалификации либо о наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. Такими документами являются аттестаты об основном общем или среднем общем образовании. Вместо аттестата работник может принести другой документ, например справку из образовательного учреждения, в которой указан режим обучения (ч. 12 ст. 60

Закона № 273-ФЗ). Этот документ нужен, чтобы установить режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 3 ст. 63 ТК РФ).

- Документ, подтверждающий согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора.

- Документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства.

Полный перечень документов вы найдете в шпаргалке.

При каких условиях возможно заключение трудового договора с ребенком до 14 лет

Дети до 14 лет могут работать только:

- в организациях кинематографии;
- театрах;
- театральных и концертных организациях;
- цирках.

Они могут участвовать в подготовке и участии к спортивным соревнованиям по определенным видам спорта.

Чтобы заключить трудовой договор, требуется соблюсти следующие условия:

1. Трудовой договор заключается с согласия одного из родителей (опекуна).

2. Трудовой договор заключается с разрешения органа опеки и попечительства.

В нем указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия. Для спортсменов такое разрешение выдается только на основании результатов предварительного медосмотра.

3. Дети могут участвовать в создании и исполнении или экспонировании произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывает его родитель (опекун).

Как оформляется согласие одного из родителей или попечителя

Несмотря на то что в ст. 63 ТК РФ не уточняется, что согласие должно быть в письменной форме, это является само собой разумеющимся требованием на практике. Это может быть нотариально заверенный документ или согласие в простой письменной форме. Можно запросить свидетельство о рождении ребенка и копию паспорта родителя, дающего согласие, чтобы убедиться, что согласие получено именно от родителя.

Пример согласия вы найдете в конце статьи. Вы можете дополнить его при необходимости, распечатать и использовать в работе.

Порядок оформления трудовых отношений с несовершеннолетним работником

Трудовые отношения с несовершеннолетними оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ. Но есть ряд особенностей, которые нужно учитывать при заключении трудового договора:

- Помните про запреты и ограничения на работу несовершеннолетних работников, которые были рассмотрены нами выше.

- Не заключайте договоры о полной материальной ответственности с несовершеннолетними.

- При оформлении трудовых отношений с лицом, не достигшим возраста 14 лет, трудовой договор от его имени подписывается одним из родителей (усыновителем, опекуном).

- В трудовой договор с несовершеннолетним работником нельзя включать условие об испытательном сроке (ст. 70 ТК РФ).

Помните, что по общему правилу ТК РФ запрещает работодателям (ст. 268 ТК РФ):

- отправлять несовершеннолетних в служебные командировки;
- привлекать их к сверхурочной работе;
- допускать их к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Исключения для таких случаев установлены только для работодателей из творческой сферы: СМИ, кинематограф, театральная и концертная деятельность, цирк, спортсмены в возрасте до 18 лет.

Трудовое законодательство гарантирует несовершеннолетним сокращенное рабочее время: ограничивается не только продолжительность рабочей недели, но и продолжительность рабочего дня и смены (ст. [92](#) и ст. [94](#) ТК РФ, п. 12 Постановления Пленума ВС РФ [от 28.01.2014 № 1](#)). Продолжительность рабочего дня зависит от возраста сотрудника. Также нужно учитывать, обучается он или уже завершил обучение.

Возраст работника	Максимальная продолжительность рабочего времени	
	Общая	Для учащихся
До 14 лет	Условия работы устанавливает орган опеки	
От 14 до 15 лет	Не более 24 часов в неделю	Не более 12 часов в неделю
	Не более 4 часов в смену	Не более 2,5 часа в смену
От 15 до 16 лет	24 часа в неделю	
	5 часов в смену	
От 16 до 18 лет, если окончил обучение	Не более 35 часов в неделю	Не более 17,5 часа в неделю
	Не более 7 часов в смену	Не более 4 часов в смену

Так как режим рабочего времени несовершеннолетнего работника отличается от общеустановленных правил, он должен быть установлен в трудовом договоре, а не в ПВТР (ст. [100](#) ТК РФ).

Оплата труда несовершеннолетнего работника

Несмотря на то что несовершеннолетним установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, их труд оплачивается пропорционально отработанному, то есть с учетом сокращенной продолжительности работы.

Пример. Светлана Попова, 16 лет, работает промоутером в ООО «Праздник». Режим работы: 35-часовая пятидневная рабочая неделя, 7-часовой рабочий день. Нормальная продолжительность рабочего времени промоутеров — 40-часовая пятидневная рабочая неделя, 8-часовой рабочий день. Оклад за полностью отработанное время у промоутера — 30 000 руб.

В августе 2022 года Светлана отработала свою норму рабочего времени. За этот месяц ей начислят 26 250 руб. (30 000 руб. / 40 ч × 35 ч).

При этом работодатель может за счет собственных средств доплачивать несовершеннолетним до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ст. [271](#) ТК РФ).

Вопрос. Раз несовершеннолетним устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и зарплата выплачивается пропорционально

отработанному времени, должна ли зарплата несовершеннолетнего работника с 24-часовой рабочей неделей быть не ниже МРОТ?

Ответ. Этот вопрос не урегулирован законодательством. Мы полагаем, что оплата труда несовершеннолетних должна быть не ниже **части** МРОТ, исчисленной пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная заработная плата несовершеннолетних, полностью отработавших за этот период норму времени и выполнивших норму труда, может быть ниже МРОТ. Соответственно, работодатель не обязан производить доплату до уровня МРОТ (апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 08.07.2015 по делу № 33-5306/2015).

Если оплата производится пропорционально отработанному времени, то сотрудник имеет право получать месячную заработную плату не менее соответствующей доли МРОТ (Решение Волгодонского районного суда Ростовской области от 20.07.2017 по делу № 12-158/2017, также [разъяснения](#) на сайте онлайн-инспекция.рф).

Однако на том же сайте онлайн-инспекция.рф периодически можно встретить [консультации](#), согласно которым оплата труда несовершеннолетних работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени должна быть не ниже МРОТ.

Отпуск несовершеннолетнего работника

Согласно ст. [267](#) ТК РФ несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Также для работников в возрасте до 18 лет предусмотрены дополнительные гарантии: по заявлению работодатель обязан предоставить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. [122](#) ТК РФ).

Кроме того, Трудовой кодекс РФ устанавливает запреты:

- на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. [124](#) ТК РФ);
- на отзыв из отпуска (ч. 3 ст. [125](#) ТК РФ);
- на замену отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. [126](#) ТК РФ).

Расторжение трудового договора с несовершеннолетним работником

Несовершеннолетних работников можно увольнять по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ: соглашение сторон, собственное желание работника, по инициативе работодателя и пр.

Но в случае расторжения договора по инициативе работодателя процедура увольнения будет иметь свои особенности, предусмотренные ст. [269](#) ТК РФ.

Работодатель должен получить согласия соответствующей ГИТ и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

• **Обратите внимание:** недостаточно просто уведомить комиссию и инспекцию об увольнении несовершеннолетнего работника. Важно получить именно их согласие на увольнение такого работника.

Если работодатель будет увольнять детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата, то он за собственный счет обеспечивает получение такими работниками необходимого профессионального обучения с последующим трудоустройством (п. 6 ст. 9 Федерального закона [от 21.12.1996 № 159-ФЗ](#)).

Заключение

Обобщенный алгоритм оформления трудовых отношений с несовершеннолетним работником выглядит так:

1. Определите возраст несовершеннолетнего кандидата. Именно возраст будет влиять на перечень документов, предъявляемых при приеме на работу, и установление режима рабочего времени.

2. У работников от 14 до 16 лет уточните информацию о получении или завершении обучения.

3. Проверьте, нет ли установленных законодательных запретов и ограничений на прием на работу несовершеннолетнего.

4. Запросите необходимые документы. Подробнее о перечне документов в зависимости от возраста несовершеннолетнего рассказали в шпаргалке к статье.

5. Пока кандидат не стал вашим сотрудником, обязательно оформите согласие на обработку его персональных данных. Это необходимо для соблюдения принципов и условий обработки персональных данных субъектов, установленных Федеральным законом [от 27.07.2006 № 152-ФЗ](#).

6. Направьте несовершеннолетнего на предварительный медосмотр до заключения трудового договора. Для этого оформите направление и выдайте его будущему работнику под подпись в журнале учета направлений (пп. 8, 9 Порядка, утв. Минздравом [от 28.01.2021 № 29н](#)). Медосмотр оплачивает работодатель.

В остальном алгоритм оформления несовершеннолетнего работника схож с алгоритмом для работника, достигшего 18 лет:

- ознакомить с ЛНА работодателя до подписания трудового договора;
- провести инструктажи по охране труда;
- заключить трудовой договор;
- издать приказ о приеме на работу, если вы продолжаете их оформлять;
- представить в ПФР формы СЗВ-ТД о приеме на работу не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа или днем заключения трудового договора.

Вести трудовую книжку нужно будет только при условии, что она уже была заведена до 1 января 2021 года и работник не подавал заявление об отказе ее ведения.