



По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. До достижения работником 18 лет он считается несовершеннолетним (вплоть до календарной даты наступления совершеннолетия).



Важно! В отношении несовершеннолетних лиц законодательством установлены особенности правового регулирования трудовых отношений в следующих областях:

- заключение трудового договора;
- воинский учёт;
- ученичество, получение образования;
- виды работ, на которых запрещается/ограничивается труд несовершеннолетних;
- рабочее время;
- время отдыха;
- охрана труда и здоровья несовершеннолетних;
- оплата труда и нормы труда;

расторжение трудового договора.



1. Заключение трудового договора

В установленном порядке работодатель вправе заключать трудовой договор с лицом, не достигшим возраста 16 лет. При нарушении порядка заключения трудовой договор подлежит расторжению, если препятствия к его заключению не устранены.

Важно! По достижении возраста 15 лет работодатель вправе заключать трудовой договор с работником, если он поступает на работу для

выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью в одном из следующих случаев:

- после получения общего образования (окончания учебного заведения)
- в свободное от учебы время при получении общего образования
- во время каникул в период обучения в общеобразовательных учебных заведениях или средних профессиональных учебных заведениях.

Важно! По достижении возраста 14 лет с работником может быть заключен трудовой договор для выполнения легкого труда при наличии одновременно следующих условий:

- согласия одного из родителей (попечителя) (при трудоустройстве детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей необходимо согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя работника),
- согласия органа опеки и попечительства,
- работа производится в свободное от учебы время,
- работа не приносит ущерба в освоении образовательной программы,
- работа не причиняет вреда здоровью.

Важно! Возможно заключение трудового договора с работником, не достигшим возраста 14 лет, при наличии одновременно следующих условий:

- работа в определенной сфере

Важно! Сферы, в которых допускается работа малолетних - организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки. Работа заключается в участии в создании и (или) экспонировании произведений. Кроме того, возможна работа в качестве спортсмена.

- согласие одного из родителей (опекуна)
- разрешение органа опеки и попечительства
- работа не приносит ущерба здоровью
- работа не приносит ущерба нравственному развитию работника.

Важно! Трудовой договор от имени работника подписывает родитель (опекун).

В разрешении органа опеки и попечительства должна быть указана максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия.



2. Виды работ, где запрещено применение труда несовершеннолетних

Важно! Работодателю запрещено принимать на работу несовершеннолетних лиц, если трудовой договор с ними предусматривает (ст. 265 Трудового кодекса РФ):

- работы с вредными условиями труда (постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163),
- работы с опасными условиями труда (постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163),
- подземные работы, работу по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ),
- работу в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ),
- работы, которые могут причинить вред здоровью и нравственному развитию.

Важно! К таким работам относятся - игорный бизнес, работа в ночных клубах и кабаре, работа по производству, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими или иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

- работу вахтовым методом (ст. 298 Трудового кодекса РФ),
- работу, связанную с управлением и движением транспортных средств (постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163).

2.1. Ограничения для несовершеннолетних работников

Важно! Работодателю запрещено поручать несовершеннолетнему работнику выполнение работ в следующих условиях (ст. 268 Трудового кодекса РФ):

- испытательного срока (ч. 4 ст. 70 ТК РФ),
- за пределами допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжести вручную (нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную установлены приказом Минтруда России от 10.06.2025 № 369н),
- полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ)
- сверхурочно,

в выходные и праздничные дни,

Важно! Допускается привлекать работников в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемой в период летних каникул по направлению органов службы занятости населения или в составе студенческих отрядов, включенных в федеральный или региональный реестр молодежных и детских объединений, пользующихся государственной поддержкой, в следующих случаях:

- 1) в случае, если работник достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника;
- 2) в случае, если работник не достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника и одного из его родителей (попечителя);
- 3) в отношении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, с письменного согласия работников и органа опеки и попечительства или иного законного представителя несовершеннолетних лиц.

- в командировке,
- в ночное время.

Важно! Ограничение не распространяется на несовершеннолетних творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театральных и концертных организациях, театрах, цирках и иных организациях, участвующих в создании и (или) экспонировании произведений. Их можно привлекать к указанным работам, если они замещают должность, содержащуюся в перечне должностей творческих работников, утв. распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 № 1777-р.



3. Рабочее время несовершеннолетних работников

Важно! Несовершеннолетним работникам в возрасте до 18 лет работодатель обязан установить сокращенное рабочее время.

Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная (по сравнению с нормальной) продолжительность рабочего времени.

Важно! Продолжительность сокращенной рабочей недели для несовершеннолетних работников должна быть не более:

- 24 часов - для работников, не достигших 16 лет
- 35 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Важно! Если несовершеннолетние работники обучаются в образовательных учреждениях и в свободное от учебы время работают в течение учебного года, то продолжительность работы не может превышать половины от установленных норм (ч. 4 ст. 92 Трудового кодекса РФ):

- 12 часов в неделю - для работников, не достигших 16 лет
- 17,5 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предъявления справки из образовательного учреждения, подтверждающей получение образования работником.

Важно! В период каникул несовершеннолетние работники, обучающиеся в образовательных учреждениях, вправе полностью отработать весь срок сокращенной рабочей недели (24 или 35 часов соответственно).

Работодатель не вправе устанавливать продолжительность рабочего дня (смены) для несовершеннолетних более:

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

Важно! Для несовершеннолетних работников, совмещающих получение образования по общеобразовательным программам или программам среднего профессионального образования, с работой в свободное от учебы время, в течение учебного года, продолжительность рабочей смены может быть не более:

- 2,5 часов - для работников от 14 до 16 лет;
- 4 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предъявления справки из образовательного учреждения, подтверждающей получение образования работником.



4. Время отдыха

Важно! Работодатель обязан предоставить несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязан предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работника время.

Запрещены:

- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);
- отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
- замена отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

Важно! Работодатель обязан предоставить несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 Трудового кодекса РФ).

Если отпуск предоставляется работнику после достижения им 18 лет, продолжительность отпуска определяется по совокупности времени, отработанному отдельно до и отдельно после наступления совершеннолетия.



5. Охрана здоровья несовершеннолетних.

Важно! Работодатель обязан направить и оплатить прохождение несовершеннолетними работниками обязательных предварительных при поступлении на работу медицинских осмотров, а также периодических ежегодных медицинских осмотров до достижения ими возраста 18 лет (ст. 69, 266 Трудового кодекса РФ).



6. Оплата труда и нормы труда

Работодатель обязан установить для несовершеннолетних работников нормы выработки, уменьшив общие нормы выработки пропорционально сокращенному рабочему времени этой категории работников.

Важно! Для следующих работников работодатель может установить пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК РФ):

- поступивших на работу после получения общего образования,
- поступивших на работу после получения среднего профессионального образования,
- прошедших профессиональное обучение на производстве.

Оплата труда несовершеннолетних работников производится исходя из отработанного ими времени (выполненной работы).

Важно! Работодатель вправе, но не обязан, производить доплату до размера оплаты труда, который был бы начислен совершеннолетнему работнику при полной (нормальной) продолжительности рабочего времени.



7. Гарантии при прекращении трудового договора

Важно! Работодатель обязан соблюсти следующие дополнительные требования к порядку прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником, если увольнение производится по инициативе работодателя (кроме увольнения в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 269 Трудового кодекса РФ):

- наличие согласия соответствующей государственной инспекции труда
- наличие согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.