



При оформлении на работу несовершеннолетнего в первую очередь необходимо узнать, сколько ему лет. От этого зависит оформление трудовых отношений, режим работы и многое другое.

**1. Подростку не исполнилось 14 лет** - наниматель не вправе заключать трудовой договор, принимать на работу ([ч.2 ст.21 ТК](#)).

**2. Подросток в возрасте от 14 до 16 лет** - можно принять на работу, заключить трудовой договор только с письменного согласия родителей.

При получении письменного согласия обязательно у родителя требуют документ, удостоверяющий личность, а у попечителя - документ, подтверждающий назначение попечительства в отношении данного несовершеннолетнего.

Трудовой договор, заключенный с лицом моложе 14 лет, а также с лицом, достигшим 14 лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей), признается недействительным ([пп.4, 5 ст.22 ТК](#)).

**3. Подростку исполнилось 16 лет** - можно заключать трудовой договор, принимать на работу.

**4. Несовершеннолетний принимается на работу не на период учебных каникул** - при заключении трудового договора делается запрос в учебное заведение о режиме обучения данного несовершеннолетнего. Это необходимо, чтобы работа не препятствовала получению образования ([п.2 ч.2 ст.272 ТК](#)).

## Что требует закон при приеме на работу

Трудовое законодательство содержит обязательные требования, которые должна соблюдать организация при приеме на работу несовершеннолетнего. Невыполнение этих требований чревато для работодателя санкциями.

Рассмотрим основные требования.

Несовершеннолетние до 16 лет могут работать только в свободное от учебы время - работа не должна препятствовать получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования ([п.2](#) ч.2 ст.272 ТК).

Лица моложе 18 лет принимают на работу лишь после предварительного медицинского осмотра, и до достижения совершеннолетия они ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка ([ст.275](#) ТК).

Кроме трудового договора, организация оформляет впервые поступающему на работу подростку трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

## Определение срока, формы и содержания трудового договора

Чтобы выяснить, какой заключать трудовой договор и на какой срок, необходимо ответить на следующие вопросы:

- является ли предлагаемая несовершеннолетнему работа постоянной или носит срочный, временный, сезонный характер;
- продолжит ли несовершеннолетний обучение после окончания каникул (если договор заключается в период каникул);
- в дневной, заочной или вечерней форме намерен получать образование несовершеннолетний;
- почему образовалась вакансия (расширение штата организации, увольнение сотрудника, ранее занимавшего эту должность, временное отсутствие работника, производственно-хозяйственные факторы, вызвавшие необходимость выполнения определенной работы, и др.)?

После ответов на указанные вопросы, руководствуясь [ст.17](#) ТК, с несовершеннолетним заключают трудовой договор:

- на неопределенный срок;
- определенный срок - не более 5 лет (срочный трудовой договор);
- время выполнения определенной работы;
- время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с [ТК](#) сохраняется место работы;
- время выполнения сезонных работ (постановлением Минтруда от 14.04.2000 № 56)

Трудовой договор с несовершеннолетним необходимо заключать только в письменной форме и обязательно включать в него следующие условия:

- данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;
- место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;
- трудовую функцию;
- основные права и обязанности работника и нанимателя;
- срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);
- режим труда и отдыха;



### **Обратите внимание!**

Предварительное испытание при заключении трудового договора для работников, не достигших 18 лет, не устанавливается ([п.1](#) части пятой ст.28 ТК).

На основании заявления несовершеннолетнего и трудового договора наниматель издает приказ о приеме на работу.

### Ограничение времени работы

По продолжительности рабочего времени несовершеннолетних установлено **два ограничения**. Первое **касается нормы часов работы в неделю** ([ч.1](#) ст.114 ТК).

Продолжительность рабочего времени в неделю учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, должна быть уменьшена наполовину.

Второе ограничение касается **продолжительности ежедневной работы (смены)** (пп.[1](#) и 2 ч.2 ст.115 ТК).

### *Ограничения продолжительности рабочих дня и недели для несовершеннолетних*

Возраст	Предельная продолжительность работы в неделю ( <a href="#">ч.1</a> ст.114 ТК)		Предельная продолжительность работы в день (пп. <a href="#">1</a> и 2 ч.2 ст.115 ТК)	
	во время каникул	в течение учебного года	во время каникул	в течение учебного года
16-18 лет	35 ч.	17 ч. 30 мин.	7 ч.	3 ч. 30 мин.
14-16 лет	23 ч.	11 ч. 30 мин.	4 ч. 36 мин.	2 ч. 18 мин.

## Запрет на тяжелые работы

**1. Запрещено применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах** и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах. [Список](#) работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Минтруда и соцзащиты от **27.06.2013 № 67**.

[Перечень](#) легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, установлен постановлением Минтруда и соцзащиты от **15.10.2010 № 144**.

Указанные нормативные правовые акты обязательны для всех нанимателей независимо от форм собственности и видов деятельности.

**2. Предельные нормы** подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную установлены постановлением Минздрава от **13.10.2010 № 134**.

Нормами предусмотрено, что в массу поднимаемого перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

## Другие запреты

Запрещается привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные, работам в выходные дни, если иное не установлено [ТК \(ст.276 ТК\)](#). Этот запрет императивный, то есть действует, даже если сам работник согласен поработать дополнительно.



### **Обратите внимание!**

На несовершеннолетних, как и на всех работников, распространяется ограничение совместной работы близких родственников в одной и той же государственной организации ([ч.1](#) ст.27 ТК).

Запрет, предусмотренный [ч.1](#) ст.27 ТК, может устанавливаться и в негосударственных организациях по решению собственника.

## Материальная ответственность

[Частью 1](#) ст.405 ТК введено ограничение на заключение письменного договора о полной материальной ответственности работников в возрасте до 18 лет.

Несовершеннолетние несут полную материальную ответственность только за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в результате преступления или административного проступка.

Это не означает, что нельзя принять на работу, например, в качестве продавца лицо, не достигшее 18 лет. Несовершеннолетние не несут материальной ответственности только по основанию, предусмотренному [п.1](#) ст.404.

(Работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине нанимателю, в случаях, когда:

1) между работником и нанимателем в соответствии со статьей 405 настоящего Кодекса заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей)

По другим основаниям несовершеннолетние могут нести материальную ответственность:

- ограниченную (в случаях, предусмотренных [п.1](#) ст.403 ТК);

Ограниченную материальную ответственность несут:

1) работники – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

- полную (в случаях, предусмотренных [пп.2-6](#) ст.404 ТК).

2) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

3) ущерб причинен преступлением. Освобождение работника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности;

4) ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

6) ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

## Трудовые отпуска

Трудовые отпуска работникам моложе 18 лет предоставляются в летнее время или по их желанию в любое другое время года ([ст.277](#) ТК).

Продолжительность отпуска несовершеннолетнего составляет 30 календарных дней ([п.3](#) Перечня категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней (приложение 2 к постановлению Совмина от 24.01.2008 № 100). При этом отзыв из отпуска и замена его денежной компенсацией работникам моложе 18 лет не допускаются ([ч.3](#) ст.161, [ч.5](#) ст.174 ТК).

## Оплата труда

Работникам моложе 18 лет, для которых установлена сокращенная продолжительность ежедневной работы, оплата труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы ([ч.1](#) ст.279 ТК).

Работникам моложе 18 лет, которые допущены к сдельным работам, труд оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке (тарифному окладу), окладу за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников ([ч.2](#) ст.279 ТК).



### **Обратите внимание!**

В отличие от несовершеннолетних работников, указанных в [ч.1](#), 2 ст.279 ТК, оплата труда учащихся, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое и среднее специальное образование, **работающих в свободное от учебы время**, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

При этом наниматель по своему усмотрению в пользу учащихся может устанавливать доплаты к заработной плате ([ч.3](#) ст.279 ТК).