

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

В связи с приближающимися летними каникулами школьников и студентов учебных заведений актуальной является тема труда несовершеннолетних и его правовое регулирование.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением (статья 272 Трудового кодекса Российской Федерации). А также имеются Методические рекомендации исполнительным органам субъектов Российской Федерации и работодателям по организации трудовой деятельности несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время (Письмо Минтруда России от 22 мая 2025 г. № 14-6/10/В-8758).

Рассмотрим основные аспекты данной темы в нашей презентации.

Заклучение трудового договора (глава 11 Трудового кодекса Российской Федерации):

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.

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.

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);
- 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.

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

- работа в определенной сфере.

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.

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.



Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет (статья 265 Трудового кодекса Российской Федерации):

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати 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).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- работа с вредными условиями труда (постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»),
- работа с опасными условиями труда (постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»),
- подземные работы, работа по совместительству (часть 5 статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации),
- работа в религиозных организациях (часть 2 статьи 342 Трудового кодекса Российской Федерации).



Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет (статья 266 Трудового кодекса Российской Федерации):

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации):

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

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

- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации);
- отзыв из отпуска (часть 3 статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации);
- замена отпуска денежной компенсацией (часть 3 статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан предоставить несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы (часть 3 статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

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



Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (статья 268 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 восемнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи.

Работодатель имеет право привлекать работника 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 несовершеннолетнего лица, указанного в части четвертой статьи 63 настоящего Кодекса, с письменного согласия работника и органа опеки и попечительства или иного законного представителя несовершеннолетнего лица.

Установленный частью первой настоящей статьи 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, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.



Работодателю запрещено поручать несовершеннолетнему работнику выполнение работ в следующих условиях (статья 268 Трудового кодекса Российской Федерации):

- испытательного срока (часть 4 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации);
- за пределами норм переноски и передвижения тяжестей работниками в возрасте до восемнадцати лет (данные нормы утверждены Приказом Минтруда России от 10 июня 2025 г. № 369н);
- полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (статья 244 Трудового кодекса Российской Федерации);
- сверхурочно;
- в выходные и праздничные дни;
- в командировке;
- в ночное время.

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 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 или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденном распоряжением Правительства Российской Федерации от 04 июля 2023 г. № 1777-р.



Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет (статья 270 Трудового кодекса Российской Федерации):

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы (статья 270 Трудового кодекса Российской Федерации):

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати 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 восемнадцати 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.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.



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.

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 (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Роструда от 11 ноября 2022 г. № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»).

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 (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации):

• **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.

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 (статья 94 Трудового кодекса Российской Федерации):

• **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.

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 (статья 94 Трудового кодекса Российской Федерации):

• **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.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати 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 (статья 269 Трудового кодекса Российской Федерации).

