

Ответы на вопросы работодателей по трудоустройству несовершеннолетних

1. С какого возраста допускается заключение трудового договора с несовершеннолетним работником?

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 № 1);

- достигли возраста 15 лет и в соответствии с федеральным законом оставили общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчислены из указанной организации и продолжают 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 № 1);

- достигли возраста 14 лет и получили общее образование (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). Обязательным условием для заключения трудового договора является письменное согласие одного из родителей (попечителя) (ч. 3 ст. 63 ТК РФ);

- 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. Обязательным условием для заключения трудового договора также является письменное согласие одного из родителей (попечителя) (ч. 3 ст. 63 ТК РФ);

- 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. 5 ст. 63, ст. ст. 348.1, 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 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. 5 ст. 63 ТК РФ).

Детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, можно принять на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, если:

- они достигли возраста 14 лет и получили общее образование. Обязательным условием для заключения трудового договора является наличие письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя (ч. 4 ст. 63 ТК РФ);

- они 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. Обязательным условием для заключения трудового договора также является наличие письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

2. Какие документы нужны для заключения трудового договора с несовершеннолетними работниками?

а) 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 которое 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 № 335п, или по форме, утвержденной приказом СФР от 23.06.2023 № 1199. Такие выводы следуют из п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ, ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 № 48-ФЗ;

- 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 № 545 (далее - Приказ № 545) и Приказом Минпросвещения России от 02.06.2022 № 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 № 273-ФЗ, далее - Закон № 273-ФЗ);

- документ воинского учета (если на момент заключения трудового договора несовершеннолетний должен быть поставлен на воинский учет);

- документ о результатах прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

б) 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 которое 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 № 335п, или по форме, утвержденной приказом СФР от 23.06.2023 № 1199 (п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ, ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 № 48-ФЗ);

- документ о результатах 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 № 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 № 273-ФЗ).

в) При заключении трудового договора с лицами, достигшими 14-летнего возраста, необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65, ч. 3, 4 ст. 63, ст. 69, ч. 1 ст. 266 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 которое 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 № 335п, или по форме, утвержденной приказом СФР от 23.06.2023 № 1199 (п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ, ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 № 48-ФЗ);

- 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 № 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 № 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;

- документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя (если речь идет о трудоустройстве детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

3. Какие документы подтверждают прохождение предварительного медицинского осмотра при приеме на работу?

Обязательные предварительные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателей.

Форма документа, который выдается по результатам прохождения предварительного медицинского осмотра, зависит от категории граждан, направленных на данный осмотр. Например, для лиц, поступающих на работу в возрасте 15 – 17 лет, таким документом является справка по форме № 086/у, которая утверждена приказом Минздрава России от 15.12.2014 № 834н.

Срок действия предварительного медосмотра на основании справки по форме № 086/у не может превышать шести месяцев с момента ее выдачи, так как указанная справка действительна в течение шести месяцев (Приложение № 19 к приказу Минздрава России от 15.12.2014 № 834н).

В рамках предварительного медицинского осмотра в соответствии с Порядком проведения обязательных медосмотров работников (Приложение № 1 к приказу Минздрава России от 28.01.2021 № 29н) оформляется медицинское заключение. Оно составляется в трех экземплярах. Один из них в течение пяти рабочих дней выдается поступающему на работу лицу, второй направляется работодателю (п. 17 данного Порядка). В заключении отражается соответствующая информация. Его должен подписать председатель врачебной комиссии (указываются также его фамилия и инициалы). Если медорганизация имеет печать, заключение заверяется ею. Возможна выдача заключения в форме электронного документа. В этом случае оно подписывается усиленной квалифицированной электронной подписью (п. 16 названного Порядка).

4. К каким работам запрещается привлекать несовершеннолетних?

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 № 163;

- 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).

5. Сколько должна составлять 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 № 1 несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время.

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.

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.

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).

6. Сколько должна составлять оплата труда для 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 № ШС-37-3/10304@, в котором приведено разъяснение Роструда по данному вопросу.

7. Можно ли привлечь несовершеннолетних работников к материальной ответственности?

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 № 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.