



ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ И СТУДЕНТОВ: ОСОБЕННОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ



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.

Справочно

[Перечень](#) сезонных работ утвержден 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;
- условия оплаты труда.

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.

Трудовой договор с несовершеннолетним в возрасте от 14 до 16 лет с отметкой, выражающей согласие родителей на прием его на работу (пример), см. [здесь](#).

Трудовой договор с несовершеннолетним в возрасте от 16 до 18 лет (пример) см. [здесь](#).

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 (ч.1 ст.114 ТК)		Предельная продолжительность работы в день (пп.1 и 2 ч.2 ст.115 ТК)	
	во время каникул	в течение учебного года	во время каникул	в течение учебного года
1 6-18 лет	35 ч.	17 ч. 30 мин.	7 ч.	3 ч. 30 мин.
1 4-16 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 дни ([ч.1](#) ст.147 ТК), 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 ТК](#) ([п.9](#) постановления Пленума Верховного Суда от 26.03.2002 № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей»).

От редакции «Бизнес-Инфо»

С 30 сентября 2021 г. следует руководствоваться [ч.3 п.9](#) постановления № 2 в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 № 5. Норма осталась прежней.

По другим основаниям несовершеннолетние могут нести материальную ответственность:

- ограниченную (в случаях, предусмотренных [п.1 ст.403 ТК](#));
- полную (в случаях, предусмотренных [пп.2-6 ст.404 ТК](#)).

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](#)).

Особенность увольнения несовершеннолетних одна.

При увольнении несовершеннолетнего нужно:	
получить согласие районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних	предварительно уведомить районную (городскую) комиссию по делам несовершеннолетних (не менее чем за 2 недели)
Основания	
Ликвидация организации, прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращение численности или штата работников (п.1 ст.42 ТК)	Неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание (п.6 ст.42 ТК)
Несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния	Прогул (в том числе отсутствие на работе более 3 ч. в течение рабочего дня) без уважительных причин (абз.2 п.7 ст.42 ТК)

здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п.3 ст.42 ТК)	
Несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п.4 ст.42 ТК)	Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы (абз.3 п.7 ст.42 ТК)
Неявка на работу в течение более 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы, должность служащего (профессия рабочего) сохраняются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (п.5 ст.42 ТК)	Совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (абз.4 п.7 ст.42 ТК)
-	Нарушение требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников (абз.6 п.7 ст.42 ТК)
-	Призыв работника на военную службу (4 ст.44 ТК)
-	Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ст.44 ТК)
-	Нарушение установленных правил приема на работу (п.3 ст.44 ТК)

От редакции «Бизнес-Инфо» С 30 июня 2021 г. в связи дополнениями, внесенными в п.7 ст.42 ТК Законом от 28.05.2021 № 114-3, изменилась нумерация абзацев внутри названного пункта. Вышеперечисленные основания увольнения по инициативе нанимателя установлены в абз. 4-6 и 9 п.7 ст.42 ТК. Комментарий см. здесь .
--

При увольнении по другим статьям (например, собственное желание, истечение срока трудового договора) получать согласие районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних не нужно.

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](#)).

Договор подряда

Гражданская дееспособность, то есть способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности (например, заключать договоры) и исполнять их, возникает в полном объеме по достижении 18-летнего возраста ([п.1 ст.20 ГК](#)).

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет вправе совершать сделки (в том числе заключать договоры) с письменного согласия своих законных представителей - родителей, усыновителей или попечителей ([п.1 ст.25 ГК](#)). Исключение составляют мелкие бытовые сделки, которые несовершеннолетние в этом возрасте могут совершать самостоятельно, без согласия своих законных представителей ([п.2 ст.25 ГК](#)).

Несовершеннолетний может стать полностью дееспособным и будет вправе самостоятельно заключать договоры без участия своих законных представителей с момента принятия решения об эмансипации или со времени вступления в брак.

Справочно

Объявление несовершеннолетнего полностью дееспособным - эмансипация - производится по решению органов опеки и попечительства с согласия обоих родителей, усыновителей или попечителя, при отсутствии такого согласия - по решению суда.

Несовершеннолетний, достигший 16 лет, может быть объявлен полностью дееспособным, если он работает по трудовому договору (контракту) или с согласия родителей, усыновителей или попечителя занимается предпринимательской деятельностью ([ст.26 ГК](#)).

Обратите внимание!

Заключая договор подряда с данной категорией работников, необходимо учитывать, что, помимо существенных условий, предусмотренных законодательством, в гражданско-правовой договор с несовершеннолетним необходимо включить следующие условия ([подп.1.1 п.1 Указа от 06.07.2005 № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам»](#)):

- порядок расчета сторон по договору, включая суммы, подлежащие выплате;
- обязательство заказчика по уплате в установленном порядке обязательных страховых взносов на государственное социальное страхование в ФСЗН;
- обязательства сторон по обеспечению безопасных условий работы и ответственность за их невыполнение (ФСЗН);
- основания досрочного расторжения договора;
- ответственность за неисполнение заказчиком обязательств по оплате выполненной работы, оказанной услуги либо созданного объекта интеллектуальной собственности в виде неустойки в размере не менее 0,15 % невыплаченной суммы за каждый день просрочки.

Несмотря на то, что нормы законодательства о труде на гражданско-правовые отношения не распространяются, полагаем, что в целях принятия работодателями необходимых мер по обеспечению сохранения жизни, здоровья и работоспособности несовершеннолетних при заключении договора подряда на выполнение отдельных видов работ с несовершеннолетним необходимо учитывать ограничения, установленные законодательством для несовершеннолетних.

Договор подряда с несовершеннолетним в возрасте от 14 до 16 лет (с актом выполненных работ) (пример) см. здесь .
--

Практика студентов вузов и учащихся профессиональных училищ

Студенты должны проходить производственную или преддипломную практику, однако в законодательстве четко не прописан порядок оформления взаимоотношений между студентом и организацией, обеспечивающей его работой на время практики.

Если в организации, в которой обучающийся решил пройти практику или в которую его направило учебное заведение, есть вакантная должность и ее трудовая функция позволяет приобрести знания и навыки, предусмотренные программой практики, с ним **может быть заключен срочный трудовой договор**. При этом порядок приема на работу такой же, как и для других работников, с учетом особенностей, предусмотренных трудовым законодательством в отношении несовершеннолетних.

С момента начала работы и на весь период практики на практикантов распространяются правила охраны труда, а также внутреннего трудового распорядка, действующего в организации, нормы утвержденных в организации положения о материальном стимулировании, порядка установления доплат и надбавок.

Заработная плата выплачивается практиканту в порядке и на условиях, установленных для всех работников. Однако, если практикант несовершеннолетний, оплата его труда, как было уже отмечено выше, производится за фактически отработанное время по установленным окладам (ставкам).

На практикантов распространяются все предусмотренные законодательством социальные гарантии:

- социальное и медицинское страхование;
- оплата листка нетрудоспособности;
- предоставление основного и дополнительного отпусков и т. д.

Если в организации нет вакантной должности, **законодательство позволяет оформить с учащимся гражданско-правовой договор**, предусматривающий виды работ, входящих в программу производственной практики учащегося.

Вторичная занятость учащейся молодежи

Эффективная форма трудового воспитания - работа по организации вторичной (временной) занятости молодых людей, организуемая для молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время (в том числе в период летних каникул).

Временная трудовая занятость молодежи организуется для граждан в возрасте от 14 лет до 31 года путем:

- трудоустройства на свободные рабочие места (вакансии) нанимателей, в том числе на временные дополнительно созданные места при содействии органов по труду, занятости и социальной защите (комитет по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета, управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов);

- участия в работе студенческих отрядов.

Для трудоустройства необходимо представить следующие документы:

- 1) направление из отдела трудоустройства;
- 2) медицинскую справку о состоянии здоровья [формы](#) 1-здр/у-10;
- 3) заявление-разрешение на трудоустройство одного из родителей;
- 4) справку, подтверждающую обучение в учреждении образования;
- 5) паспорт;

6) свидетельство социального страхования (при наличии);

7) трудовую книжку (при наличии).

Временная занятость молодежи осуществляется в соответствии с [Положением](#) о порядке организации и финансирования временной трудовой занятости молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время, утвержденным постановлением Совмина от 23.06.2010 № 958.

Справочно

Более подробную информацию можно получить при обращении в районные отделы трудоустройства.

18.06.2021

Талина Лукьяненко, DipIAS ICFM, аудитор, редактор Правовой платформы «Бизнес-Инфо»

*Исключительное право на данный авторский материал принадлежит
ООО «Профессиональные правовые системы»*

СППС ОВРсМ