

## Общие правила и алгоритм действий при организации рабочего места для трудоустройства несовершеннолетних обучающихся в возрасте от 14 до 18 лет и при использовании труда несовершеннолетних

(приложение 2 к письму Минпросвещения России от 22 сентября 2025 г. N ВЖ-1809/05)

При принятии решения организовать рабочие места для трудоустройства несовершеннолетних обучающихся работодателю необходимо осуществить определенный комплекс мероприятий и выполнять ряд правил.

### Подготовка к приему на работу несовершеннолетних и их оформление на работу

1. Внесение изменения в штатное расписание ПОО либо принятие временного штатного расписания с указанием планируемых должностей для несовершеннолетних.

Необходимость внесения изменений в штатное расписание обусловлена тем, что ПОО в соответствии с трудовым законодательством заключает с несовершеннолетним срочный трудовой договор.

*Примечание.* Заключение договоров гражданско-правового характера с несовершеннолетними не рекомендуется, так как они могут быть квалифицированы как трудовые, фактически регулирующие трудовые отношения. Заключение договора гражданско-правового характера с несовершеннолетними возможно только с письменного согласия законного представителя несовершеннолетнего.

При этом в некоторых случаях можно рассмотреть вариант с заключением гражданско-правового договора, если несовершеннолетний работник не должен будет следовать трудовой дисциплине и трудовому распорядку, ему не будет устанавливаться конкретный режим работы, и он сможет самостоятельно определять для себя режим выполнения поручаемой работы. Например, это может быть актуально для несовершеннолетних работников сферы IT-технологий, сферы искусства, креатива и дизайна.

2. Информирование несовершеннолетних об имеющихся вакансиях, видах работ и о необходимом пакете документов, который должен предоставить несовершеннолетний работодателю.

3. Приказом директора ПОО (или руководителя УПК при наличии у него полномочий) утверждаются должностные инструкции на должности, указанные в штатном расписании.

4. Разрабатывается форма срочного трудового договора для несовершеннолетних.

*Примечание:*

Как правило, за основу берется типовая форма трудовых договоров, принятая в организации, в которую вносятся важные условия, касающиеся особенностей работы несовершеннолетнего.

5. Заключается срочный трудовой договор с несовершеннолетним.

*Примечание.* Трудовой договор, заключенный в письменной форме, заключается в двух экземплярах, и хранится у каждой из сторон. Все условия, зафиксированные и подписанные сторонами, являются подтверждением взаимосогласованного волеизъявления работника и работодателя.

6. Назначается ответственный за учет фактически отработанного рабочего времени в соответствии с условиями трудового договора.

7. Перед приемом на работу несовершеннолетний готовит пакет документов и представляет его в отдел кадров.

8. Учет рабочего времени работодатель ведет самостоятельно, как и в отношении любых работников.

9. Выплата заработной платы производится в обычном порядке, в соответствии с условиями договора.

10. По окончании срока работы несовершеннолетнего производится увольнение в

соответствии с нормами ТК РФ (в связи с окончанием срока трудового договора, если не возникнет оснований для досрочного прекращения договора).

### **Отпуск несовершеннолетних**

В соответствии со статьей 267 ТК РФ несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Обращаем внимание, что «в удобное для них время» означает, что несовершеннолетний работник не должен нарабатывать 6-месячный или какой-либо еще стаж для получения права на отпуск в порядке статей 121–122 ТК РФ, он вправе просить отпуск в любое время в течение года работы. Размер указанного стажа будет влиять на выплаты, но не на само право на предоставление отпуска.

Также следует учитывать, что если работодатель сам же является и учебным заведением, в котором обучается несовершеннолетний работник (или учрежден этим учебным заведением), то работодатель должен следить, чтобы работа несовершеннолетнего не препятствовала учебе. В противном случае, при неудовлетворительных результатах обучения причиной может быть признана реализация учебным заведением функций работодателя в ущерб интересам учебного процесса. В связи с этим, даже если несовершеннолетний работник исчерпал 31-дневный отпуск, или, независимо от времени этого отпуска, имеет место наличие важных учебных мероприятий:

экзамены, сессии, защиты, необходимость подготовки работ, и даже необходимость пересдач - их следует считать уважительными причинами как для частичного использования ежегодного оплачиваемого отпуска, так и для предоставления отпуска без сохранения заработной платы по ст. 128 ТК РФ.

### **Особенности приема на работу разных возрастных категорий несовершеннолетних**

При оформлении на работу несовершеннолетнего работника в первую очередь необходимо определить его возраст. Согласно возрасту собирается необходимый пакет документов.

Трудоустройство несовершеннолетних происходит по общим правилам ТК РФ.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и иными внутренними нормативными документами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работника необходимо ознакомить под подпись с действующими нормативными документами.

Кроме того, в трудовом договоре или ином документе с подписью работника рекомендуется указывать, на каком сайте или ином электронном ресурсе работник может знакомиться с внутренними нормативными документами работодателя (табл. 1).

Таблица 1

#### **Особенности приема на работу разных возрастных категорий несовершеннолетних**

Для оформления на работу подростка необходим следующий пакет документов		
14 лет	15–16 лет	16–18 лет
<ul style="list-style-type: none"> <li>• паспорт</li> <li>• трудовая книжка (если имеется)</li> <li>• СНИЛС (если имеется)</li> <li>• согласие одного из родителей на работу или согласие органа опеки и попечительства                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• справка по результатам медосмотра</li> </ul> </li> <li>• справка об отсутствии судимости</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• паспорт</li> <li>• трудовая книжка (если имеется)</li> <li>• СНИЛС (если имеется)</li> <li>• справка по результатам медосмотра</li> <li>• справка об отсутствии судимости</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• паспорт</li> <li>• трудовая книжка (если имеется)</li> <li>• СНИЛС (если имеется)</li> <li>• справка по результатам медосмотра</li> <li>• документы воинского учета (если имеются)</li> <li>• справка об отсутствии судимости</li> </ul>

## Рабочее время несовершеннолетних

Время работы определяется следующим образом (табл. 2).

Реальная продолжительность рабочего времени может быть равна или меньше вышеуказанной нормативной. Реальная продолжительность рабочего времени, а также реальный режим работы должны быть указаны в трудовом договоре.

Конкретный график работы может не указываться в трудовом договоре, а согласовываться отдельно.

Также необходимо следить, чтобы правила внутреннего трудового распорядка работодателя учитывали продолжительность рабочего времени и режим работы несовершеннолетних и не противоречили нормативам продолжительности рабочего времени несовершеннолетних.

### Ограничения

При трудоустройстве несовершеннолетних в УПК стоит помнить, что для работников, не достигших 18 лет, существуют ограничения:

- несовершеннолетним разрешается выполнение только легкого труда, не причиняющего вреда здоровью (ст. 63 ТК РФ)

*Примечание.* Понятие «легкого труда» в законодательстве прямо не определено, однако по смыслу норм ТК РФ под ним следует понимать отсутствие вредных и опасных условий труда и выполнение ограничений по перемещению тяжестей, установленных нормативными актами (о них см. Приложение 4);

- условия производства должны соответствовать установленным нормам;
- запрещены поднятие и перенос тяжести выше определенной нормы;
- обязательное прохождение медицинской комиссии до трудоустройства и каждый год до 18 лет за счет ПОО (работодателя);
- продолжительность рабочего дня не должна превышать установленные нормы;
- исключена полная материальная ответственность работника;
- несовершеннолетним при приеме на работу не устанавливается испытательный срок (ч. 4 ст. 70 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя невозможно без согласования государственной инспекции труда (ГИТ) и комиссии по делам несовершеннолетних и защиты их прав (органа опеки и попечительства).

Таблица 2

Рабочее время несовершеннолетних

	От 14 до 15	От 15 до 16	От 16 до 18
Для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня и рабочей недели	12	12	17,5
Максимальная продолжительность рабочего времени в неделю (в часах) для несовершеннолетних, работающих во время каникул и иных не относящихся к предыдущей категории	24	24	35
Максимальная дневная продолжительность рабочего времени (в часах) для несовершеннолетних, получающих общее образование или СПО, и совмещающих в течение учебного года обучение с работой	2,5	2,5	4
Максимальная дневная продолжительность рабочего времени (в часах) несовершеннолетних, работающих во время каникул и иных не относящихся к предыдущей категории	4	5	7

### Условия труда

При приеме на работу лица до 18 лет подлежат предварительному обязательному медицинскому осмотру, а в дальнейшем, до достижения 18 лет – ежегодному обязательному медицинскому осмотру.

Предварительный и периодические медицинские осмотры производятся за счет средств ПОО (работодателя).

Прием на работу несовершеннолетних обучающихся без прохождения предварительного медосмотра является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности (ч. 3, 5 ст. 5.27 КоАП РФ).

Медицинский осмотр проводится с целью определения возможностей несовершеннолетнего выполнять работу без нарушения процессов роста и развития, ухудшения состояния здоровья, а также для определения соответствия функциональных возможностей требованиям, предъявляемым к профессиям по определенным видам деятельности. При медицинском осмотре выносятся заключение о возможности продолжения работы или даются рекомендации по рациональному трудоустройству.

Противопоказания по условиям труда для лиц моложе 18 лет указаны в СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

При привлечении к труду несовершеннолетних ПОО должно особенно строго следить за выполнением правил и требований в области охраны труда. Однако эта часть работы должна быть выполнена уже на стадии организации прохождения учебной и производственной практики на базе УПК (см. раздел 3.6.), независимо от привлечения несовершеннолетних к труду за пределами непосредственно практики, предусмотренной образовательной программой.

### Виды работ, на которых запрещено использование труда подростков

ТК РФ предусматривает значительные ограничения и льготы при осуществлении подростками трудовой деятельности. Особенно регулирование труда работников в возрасте до 18 лет отражены в гл. 42 ТК РФ.

Если работодатель предполагает в деятельности УПК использовать труд несовершеннолетних, то в первую очередь ему необходимо определить состав и характер предполагаемых работ, так как трудовое законодательство строго регламентирует работы, на которых не может быть применен труд лиц в возрасте до 18 лет.

Согласно статье 265 ТК РФ, 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.

Прежде чем принять подростка на работу, работодателю необходимо ознакомиться со статьей 265 ТК РФ, а также с Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденным постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. N 163.

В перечень, запрещающий труд подростков до 18 лет, включено более 2 тыс. профессий.

Кроме того, следует учесть, что по результатам спецоценки рабочих мест (или в результате внешней проверки со стороны надзорных органов) условия работы на конкретном рабочем месте могут быть признаны вредными или опасными, даже если предполагаемый на данном рабочем месте вид работ и не включен в официально утвержденный перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда. Такая ситуация может иметь место по разным причинам, не связанным с конкретной профессией, например: ветхость конструкций, наличие опасности падения с высоты, особенности освещения, нетипичный температурный режим, уровень шума, химическая обстановка, близость опасных объектов под высоким напряжением или с открытым огнем, использование устаревшего или иного нетипового оборудования и так далее. При подозрении на наличие таких факторов работодателю следует учитывать это и дополнительно перепроверить, допустима ли работа в таких условиях для несовершеннолетних.

Помимо этого, в ТК РФ перечислены и другие случаи, когда лицо моложе 18 лет не может стать участником трудовых отношений

(работником), т.е. не может быть принято на работу в УПК:

- работа, характер которой требует заключения с работником договора о полной материальной ответственности (ч. 3 ст. 242);
- работа по совместительству (ч. 6 ст. 282);
- работа, выполняемая вахтовым методом (ст. 298).

Запрещается применение труда несовершеннолетних на работах в УПК, связанных:

- с опасными и (или) вредными условиями труда;
- с причинением вреда здоровью и нравственному развитию;
- с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для подростков предельные нормы;
- с направлением в служебные командировки;
- с привлечением к сверхурочным работам; а также на работах выполняемых в УПК:
- в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- по совместительству;

### ■ Список источников

1. <https://www.consultant.ru/>
2. <https://edu.gov.ru/>

- с заключением письменных договоров о полной материальной ответственности.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Согласно статье 242 ТК РФ договор о полной материальной ответственности с несовершеннолетним заключен быть не может.

Настоящий алгоритм рассматривает общие правила при приеме на работу несовершеннолетних. Каждый конкретный случай приема на работу несовершеннолетнего требует отдельного рассмотрения. Особое внимание следует уделить случаям приема на работу лиц, не достигших 16 лет, в том числе с учетом норм, установленных статьей 63 Трудового кодекса Российской Федерации.

## Утверждены компетенции Национального чемпионата «Абилимпикс» 2026 года

Рабочая группа по подготовке Национального чемпионата «Абилимпикс» 2026 года утвердила девиз предстоящего соревнования, перечень основных компетенций и предварительный перечень презентационных компетенций. В ее обновленный состав вошли 48 представителей профильных министерств и ведомств, образовательных организаций, общественных структур и экспертных объединений.

По итогам голосования большинством голосов выбран девиз «Каждая победа начинается с мечты!», который отражает ценности движения – веру в собственные возможности, стремление к профессиональному росту и готовность идти к своей цели.

Также утвержден перечень из 48 основных компетенций «Абилимпикса». Они охватывают 18 отраслей экономики – от информационных технологий и промышленного производства до креативных направлений и сферы услуг.

Кроме того, дополнительно согласован предварительный список из девяти презентационных компетенций: «Блинопек», «Дизайн интерьера», «Дошкольная дефектология», «Коррекционная психология», «Электроника», «Разработка и сборка БПЛА», «Технологии цифровой инфраструктуры предприятия», «Эксплуатация БАС» и «Инструктор по оказанию первой помощи».

Напомним, что чемпионат «Абилимпикс» проводится при поддержке Министерства просвещения Российской Федерации и президентской платформы «Россия – страна возможностей» в рамках федерального проекта «Профессионалитет» нацпроекта «Молодежь и дети». Оператор проекта – Национальный центр «Абилимпикс» Института развития профессионального образования.

(Источник: <https://edu.gov.ru/press/>)