

## Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет



Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ст. 272 ТК).

Необходимость квотирования рабочих мест для лиц моложе 18 лет предусмотрена ст. 11 Федерального закона "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации".



Работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу моложе 18 лет, направленному органом службы занятости в счет квоты. Отказ в приеме на работу по такому направлению может быть обжалован в суд (ст. 391 ТК). Вместе с этим работодатель вправе трудоустраивать лиц моложе 18 лет на квотируемые рабочие места и при отсутствии у них указанных направлений.

Если лицам, не достигшим 18-летнего возраста, невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у них необходимой

профессиональной квалификации, органы службы занятости могут направлять их на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку.

Выпускники общеобразовательных учреждений и другие лица моложе 18 лет, не имеющие профессии (специальности), направляются на профессиональное обучение в приоритетном порядке. Профессиональное обучение осуществляется в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или в иных образовательных учреждениях.

В целях обеспечения притока на производство молодежи в коллективных и соглашениях предусматриваются меры, направленные на создание безопасных условий труда на имеющихся рабочих местах для применения труда лиц моложе 18 лет, на создание для этих лиц новых рабочих и ученических мест и др.

## **Особенности заключения трудового договора для лиц в возрасте до 18 лет**

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра для определения их пригодности по состоянию здоровья к поручаемой работе. В дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, они подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (обследованию). Такие осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266 ТК).

Как общее правило, трудовой договор может быть заключен с подростком, достигшим возраста 16 лет. Вместе с тем в случаях, прямо предусмотренных ТК, трудовой договор может быть заключен и с лицами, не достигшими 16 лет. Так, если подросток в соответствии с федеральным законом оставил обучение в общеобразовательном учреждении или получил основное общее образование, не достигнув еще 16 лет, либо продолжил освоение программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, он вправе заключить трудовой договор по достижении 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.

В соответствии со ст. 19 Закона РФ «Об образовании» обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования по согласию родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и местного органа управления образованием.

## **Особенности правового регулирования рабочего времени работников в возрасте до 18 лет**

Для лиц моложе 18 лет установлены сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные требования к режимам их труда. Так, продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 16 лет не может превышать 24 часов в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных норм (ст. 92 ТК).

Для работников в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2.5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа (ч. 1 ст. 94 ТК).

Работников, не достигших возраста 18 лет, запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением 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 Перечнем работ, профессий, должностей этих работников (ст. 268 ТК).

## **Особенности предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим 18-летнего возраста, предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время (ст. 267 ТК). Причем отпуск за первый год работы может быть предоставлен им по их заявлению и до истечения шести месяцев непрерывной работы.

Отпуск лицам моложе 18 лет должен предоставляться ежегодно. Перенесение отпуска на следующий год запрещается даже с их согласия (ст. 124 ТК). Не допускается и досрочный отзыв таких работников из отпуска (ст. 125 ТК), а также замена им отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК).

Если работник реализует свое право на указанный отпуск после того, как он уже достиг 18-летнего возраста, то продолжительность отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после достижения 18 лет.

## **Дополнительные гарантии от необоснованных увольнений работников, не достигших возраста 18 лет**

В целях защиты работников, не достигших 18-летнего возраста, от необоснованных увольнений Трудовой кодекс предусматривает, что расторжение с ними трудового договора 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 (ст. 269 ТК). При этом согласие указанных органов на увольнение должно быть получено работодателем до издания приказа об увольнении.

Работникам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штат, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организации (ст. 9 *Федерального закона «О дополнительных гарантиях по специальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»*)