

Особенности регулирования  
труда работников в возрасте до  
18 лет

# Заключение трудового договора. Условия

Заключение трудового договора допускается по общему правилу, предусмотренному в ст. 63 ТК РФ, с лицами, достигшими 16-летнего возраста, однако при определенных условиях допускается прием на работу лиц и более младшего возраста.

При приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет обязательно проведение предварительного обязательного медицинского осмотра, что предусмотрено в ст. 266 ТК РФ. Медицинские осмотры, проводимые при приеме на работу и обязательные ежегодные медицинские осмотры (обследования) работников моложе 18 лет, осуществляются за счет средств работодателя.

При заключении трудового договора с лицами, не достигшими 18-летнего возраста, не допускается установление испытания в целях проверки соответствия работника поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Заключая трудовой договор с лицом моложе 18 лет, необходимо учитывать ряд ограничений, установленных трудовым законодательством для несовершеннолетних в целях охраны их физического и нравственного здоровья. Так, в соответствии со ст. 265 ТК запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах.

# Прекращение трудового договора

В ст. 269 ТК РФ предусмотрены гарантии расторжения трудового договора с работниками моложе 18 лет. Так, увольнение несовершеннолетнего работника по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Расторжение трудового договора без согласия хотя бы одного из указанных органов является неправомерным, и работник моложе 18 лет подлежит восстановлению на работе.

# Рабочее время. Время отдыха

Для работников не достигших возраста 18 лет, в рабочее время не включается время, затрачиваемое на выполнение работ, связанных с подготовкой, проведением и завершением учебных занятий, в соответствии со ст. 172 Трудового кодекса Российской Федерации. Рабочее время может быть продлено, и также длительными перерывами может быть

Работники, не достигшие 18 лет, обладают правом получить ежегодный отпуск в любое удобное им время. Отпуск за первый год работы при наличии соответствующего заявления должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы в данной организации, т.е. авансом, что предусмотрено в ст. 122 ТК РФ.

В соответствии со ст. 124 ТК РФ запрещается не предоставление отпуска лицам моложе 18 лет в текущем рабочем году, т.е. указанные работники должны пользоваться отпуском ежегодно.

Согласно ст. 126 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск несовершеннолетних работников не может быть заменен денежной компенсацией (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

# Материальная ответственность

Трудовое законодательство ограничивает возможность привлечения работников до 18 лет к полной материальной ответственности. В соответствии со ст. 242 ТК РФ указанные работники обязаны возместить причиненный работодателю ущерб в полном размере только в том случае, если он причинен либо умышленно, либо в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо в результате совершения преступления или административного проступка.

С работниками в возрасте до 18 лет не может быть заключен договор о полной материальной ответственности, что предусмотрено ст. 244 ТК РФ.

**Спасибо за внимание!**