

Методические рекомендации по регулированию трудовых отношений с несовершеннолетними работниками

1. Введение

Данное методическое пособие разработано в целях повышения уровня знаний в области организации труда несовершеннолетних работодателям, которые устраивают на работу несовершеннолетних, родителям (опекунам, попечителям), несовершеннолетним, желающим заключить трудовые отношения с работодателем.

В статье 1 Федерального закона от 24.06.1999 № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» под несовершеннолетним понимается лицо, не достигшее возраста восемнадцати лет.

2. Нормативные правовые акты, регламентирующие труд несовершеннолетних

1. Конституция Российской Федерации (далее - Конституция РФ). Основные трудовые права граждан Российской Федерации закреплены в статье 37 Конституции РФ. Несовершеннолетние, как и другие граждане, вправе свободно распоряжаться своими способностями к труду, имеют право на безопасные условия труда, оплату труда, право на отдых и защиту своих трудовых прав.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) - глава 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет».

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечней тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (далее - Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163).

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» (далее - Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 № 252).

5. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» (Далее – Постановление Минтруда России от 07.04.1999 № 7).

6. СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания» утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.01.2021 № 2 (далее - СанПиН 1.2.3685-21).

7. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

3. Ограничения на использование труда несовершеннолетних работников

1. 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);

- переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные предельные нормы. По общему правилу перенос и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей допускается только в пределах установленных норм (ч. 2 ст. 265 ТК РФ). Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную содержатся в Постановлении Минтруда России от 07.04.1999 № 7, а также СанПиН 1.2.3685-21 и представлены в Таблице 1.

Таблица 1 – Нормы предельно допустимых нагрузок для несовершеннолетних работников

Характер работы, показатели тяжести	Предельно допустимая масса груза в кг							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение 1/3 смены:								
- постоянно (более 2-х раз в час);	6	7	11	13	3	4	5	6
- при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час);	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:								
- подъем с рабочей поверхности;	400	500	1000	1500	180	200	400	500
- подъем с пола;	200	250	500	700	90	100	200	250

Примечания к Таблице 1.

1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг;

для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг, 16 лет - 7 кг, 17 лет - 8 кг.

Исключение составляют случаи, когда спортсмены в возрасте до 18 лет участвуют в спортивных мероприятиях. В ходе данных мероприятий допускается превышение указанных норм, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к соревнованиям и такие нагрузки не запрещены по состоянию здоровья, что подтверждается медицинским заключением (ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» (далее - Постановление Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1)).

2. Согласно ст. 268 ТК РФ и п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 несовершеннолетних работников запрещается:

- направлять в командировки;

- привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанный запрет не распространяется:

- на 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. Перечень профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены ТК РФ, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252;

- спортсменов в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

4. Правила приема на работу несовершеннолетнего

4.1. Критерии по возрасту

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);

- достигли возраста 15 лет и в соответствии с федеральным законом, оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие 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);

- достигли возраста 14 лет и получили общее образование *и есть письменное согласие родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства* (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. Обязательными условиями для заключения трудового договора также являются письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ);

- не достигли возраста 14 лет - в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия

одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). В отношении спортсменов данное разрешение выдается только на основании результатов предварительного медицинского осмотра (ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ).

4.2. Документы необходимые для заключения трудового договора

4.2.1. При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 15 до 18 лет необходимы следующие документы (ч. 1 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 которого не открыт индивидуальный лицевой счет);
- 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. Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность;
- документ воинского учета (если на момент заключения трудового договора несовершеннолетний должен быть поставлен на воинский учет). Документом первичного воинского учета для призывников является удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу (п. 17 Инструкции по подготовке и проведению мероприятий, связанных с призывом на военную службу граждан Российской Федерации, не прибывающих в запасе, утвержденной приказом Министерства обороны Российской Федерации от 02.10.2007 № 400). Первоначальная постановка на воинский учет граждан мужского пола осуществляется с 1 января по 31 марта в год достижения ими возраста 17 лет, женского пола - после получения ими военно-учетной

специальности (п. 34 Положения о воинском учете, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.11.2006 № 719);

- медицинское заключение о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

4.2.2. При заключении трудового договора с лицами, достигшими 14-летнего возраста и младше, необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65, ч. 3 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 которого не открыт индивидуальный лицевой счет).

- 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. Вместо аттестата работодателю может быть представлена выданная образовательной организацией справка об обучении, в которой указан режим обучения;

- медицинское заключение о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ);

- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора. Если другой родитель возражает против его заключения, необходимо учитывать мнение несовершеннолетнего соискателя, а также позицию органа опеки и попечительства;

- документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства.

Таблица 2 – Документы, необходимые для приема на работу несовершеннолетних

Документы	Возраст приема на работу			
	До 14 лет	14-15 лет	15-16 лет	16-18 лет
Паспорт или иной документ удостоверяющий личность	+	+	+	+
Трудовая книжка (если имеется)	+	+	+	+
Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (если имеется)	+	+	+	+
Документ об образовании или справка образовательной организации о режиме обучения	+	+	+ Документ о квалификации или наличии специальных знаний или подтверждающий освоение основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, или документ, подтверждающий оставление общеобразовательного учреждения до получения общего образования.	+ Документ о квалификации или наличии специальных знаний
Медицинское заключение	+	+	+	+
Согласие одного из родителей (опекуна) на работу	+	+	-	-
Согласие органа опеки и попечительства (должны быть указаны продолжительность работы и другие условия)	-	+ При обучении в общеобразовательной организации	-	-
Разрешение органа опеки (должны быть указаны максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа)	+	-	-	-
Документы воинского учета для лиц, подлежащих призыву на военную службу (приписное свидетельство)	-	-	-	+

4.3. Медицинские осмотры при приеме на работу несовершеннолетних

Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет независимо от их трудовой функции является прохождение ими предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

В дальнейшем несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру до достижения ими возраста 18 лет (ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ).

4.4. Специальная оценка условий труда

Работодателю необходимо соблюдение требований Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ), в том числе при применении труда несовершеннолетних.

Работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях установленных ч. 1 ст.17 ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Согласно ст. 3 ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

5. Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками

Трудовые отношения с несовершеннолетними оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Трудовой договор от имени работника, не достигшего 14-летнего возраста, подписывает родитель (усыновитель, опекун) (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Прием на работу оформляется в порядке, определенном ст. 68 ТК РФ. Оформляется приказ работодателя на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны ознакомиться под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

В трудовом договоре должны быть отражены обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Согласно ч. 4 ст. 70 ТК РФ лицам в возрасте до 18 лет не устанавливается испытание при приеме на работу. Следовательно, трудовой договор с ними не может содержать такого условия. Если же данное условие включено в трудовой договор, оно не подлежит применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней (ч. 3 ст. 66 ТК РФ).

Работнику, принятому на работу впервые работодатель обязан завести трудовую книжку в недельный срок со дня приема (*п. 8 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225*).

5.1. Заключение срочного трудового договора с несовершеннолетним работником

Заключение срочного трудового договора с несовершеннолетним работником допускается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. В частности, срочный трудовой договор заключается, если несовершеннолетний принимается (ч. 1 ст. 59 ТК РФ):

- для исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ;
- выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- выполнения работ временного характера и общественных работ по направлению органа службы занятости.

С согласия несовершеннолетнего (в определенных случаях – одного из родителей (попечителя, опекуна) и органа опеки и попечительства) срочный трудовой договор может быть заключен, например, при приеме на работу (ч. 2 ст. 59 ТК РФ):

- к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

- в СМИ, организацию кинематографии, театр, концертную организацию, цирк по должности (профессии) из Перечня, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252.

Срочный трудовой договор с несовершеннолетним работником оформляется по общим правилам. При этом учитываются ограничения, гарантии и другие особенности регулирования труда данной категории лиц, установленных ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами.

6. Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних работников

В соответствии со ст. ст. 92, 94 ТК РФ и п. 12 Постановления Пленума ВС 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).

Таблица 3 – Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних

Возраст работников, лет			
До 14	14-15	15-16	16-18
Продолжительность рабочего времени в неделю, часов			
24	24	24	35
Продолжительность рабочего времени в неделю, при совмещении с учебой, часов			
12	12	12	17,5
Максимальная продолжительность рабочей смены, часов			
4	4	5	7
Максимальная продолжительность рабочей смены при совмещении с учебой, часов			
2,5	2,5	2,5	4

7. Отпуск несовершеннолетних работников

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. При подаче соответствующего заявления они могут получить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 ТК РФ). Кроме того, в отношении этих работников ТК РФ установлены запреты:

- на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);
- на отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
- на замену отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

Правом на удлиненный отпуск и другими гарантиями, предусмотренными ТК РФ, несовершеннолетние работники пользуются до даты достижения 18 лет включительно. После этого к ним применяются общие положения ТК РФ.

8. Оплата труда 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).

При этом месячная заработная плата несовершеннолетнего работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени, установленного для данного возраста, и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Заработная плата выплачивается не реже одного раза каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ).

9. Материальная ответственность несовершеннолетних работников

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 ВС 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.

10. Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками

На работников в возрасте до 18 лет распространяются общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные ТК РФ. Например, несовершеннолетний работник может быть уволен по соглашению сторон, по собственному желанию, в порядке перевода к другому работодателю.

Кроме того, ст. 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет. В частности, если работодатель по своей инициативе решит расторгнуть трудовой договор с таким работником, то помимо соблюдения общего порядка увольнения ему необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Это не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.

Некоторым категориям работников, увольняемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатель (его правопреемник) обязан обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством у данного или другого работодателя. К таким категориям относятся работники – дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей (п. 6 ст. 9 Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).