*Правовое информирование*

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ: ОСОБЕННОСТИ, ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ**

(с изменениями, вступившими в силу с 01 июля 2017 года)

Несовершеннолетние лица обладают правом на то, чтобы вести трудовую деятельность и на заключение с ними трудовых договоров, однако трудовое законодательство предусматривает наличие нескольких важных нюансов, знать которые необходимо как работодателю, так и потенциальному работнику предприятия.

В первую очередь, следует отметить, что существует целый ряд различий и ограничений, в зависимости от возраста несовершеннолетнего трудоустраивающегося лица. Законом рассматриваются отдельные случаи для трудоустройства лиц в возрасте:

от 16 до 18 лет;

15 лет;

14 лет;

до 14 лет.

*Трудовой договор с несовершеннолетним в возрасте от 16 до 18 лет*

Для оформления трудовых взаимоотношений с лицом, достигшим полных 16 лет, но не достигшим 18 лет, можно использовать стандартную форму трудового договора, принятую для найма совершеннолетних работников. Важный нюанс – при трудоустройстве лиц этого возраста от соискателя не требуется предоставления согласия родителей или органов опеки на его трудоустройство. Это значит, что по достижении такого возраста человек может самостоятельно, не учитывая мнения своих опекунов заниматься трудовой деятельностью.

*Особенности трудоустройства лиц 14-15-летнего возраста*

С 1 июля 2017 года установлены условия, при которых возможно трудоустройство граждан, достигших возраста 15 лет, в частности:

трудовой договор для выполнения легкого труда могут заключать лица, которые получили общее образование;

трудовой договор для выполнения легкого труда могут заключать лица, которые оставили или были отчислены из общеобразовательной организации до получения основного общего образования. Обязательным условием трудоустройства является то, что несовершеннолетний продолжает получать образование в иной форме. При этом трудовая деятельность не должна препятствовать освоению образовательной программы.

Установлено, что трудовой договор для выполнения легкого труда может быть заключен с лицом, достигшим возраста 14 лет лишь при наличии письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. При этом несовершеннолетний должен соответствовать следующим условиям:

получил общее образование;

получает общее образование, при этом работа не причиняет ущерба для освоения образовательной программы.

*Продолжительность рабочего времени*

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет:

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.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, составляет:

для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 12 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 17, 5 часов в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних, включая обучающихся, работающих в период каникул:

в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет – 4 часа;

в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов;

в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов.

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:

в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа;

в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа.

*Трудоустройство детей в возрасте до 14 лет*

ТК РФ однозначно запрещает использование детского труда лиц, не достигших 14-летнего возраста. Тем не менее, допускается заключение с опекунами трудовых договоров для участия детей в культурно-массовых мероприятиях, театральных постановках, кинематографических съемках с соблюдением всех прочих ограничений, действующих относительно несовершеннолетних лиц.

*Общие ограничения при трудоустройстве несовершеннолетних*

Вне зависимости от возраста несовершеннолетнего соискателя, существует ряд ограничений, регулирующих его трудовую деятельность. Так, законодательство однозначно запрещает:

привлечение несовершеннолетних к тяжелому или опасному для здоровья труду, подземным работам, а также к деятельности, способной повлиять на нравственное развитие человека – работе в игорных заведениях, заведениях, предназначенных для посещения исключительно совершеннолетними, производстве и продаже табачных, наркотических и алкогольных изделий и т.д.;

несение работником полной материальной ответственности, а также их контакт по рабочим обязанностям с ценностями и деньгами;

установление испытательного срока;

направление таких работников в командировки;

работу в ночную смену, по ненормированному рабочему дню, сверхурочную работу.

Ненормированный рабочий день и работа в ночное время несовершеннолетних допустимы, в случае, если несовершеннолетний задействуется в театральных постановках, киносъемках или культурно-массовых мероприятиях, однако возможны они лишь при письменном согласии самого работника в случае достижения им 16-летнего возраста, или же его опекунов до этого момента.

Следует помнить, что несовершеннолетние могут устраиваться на работу грузчиками, однако для них действуют отдельные нормативы по допустимым пределам поднятия тяжестей.

Перед приемом на работу, несовершеннолетний соискатель обязан пройти полный медосмотр и представить соответствующие документы, разрешающие ему занять желаемую должность. До достижения совершеннолетия, такой работник обязан также проходить медосмотр ежегодно. В случае трудоустройства лица без справки о медосмотре, работодатель может быть подвергнут взысканию.

При работе с несовершеннолетними лицами, оплата их труда осуществляется в рамках установленного законодательно минимального размера оплаты труда с учётом сокращенного времени работы по нормативам ТК РФ. В то же время, по своей инициативе работодатель всегда может поднять заработную плату молодого работника до уровня специалистов той же должности, работающих полный рабочий день. Несовершеннолетние работники имеют такое же право на отдых в течение рабочего дня, как и совершеннолетние работники предприятия.

*Особенности оформления отпуска для несовершеннолетних трудящихся*

Размер отпуска отличается от нормативов, применяемых к совершеннолетним работникам. Лица, не достигшие 18 лет, могут рассчитывать не на 28, а на 31 календарный день отпуска в год. Лицам, работающим в [районах Крайнего Севера](consultantplus://offline/ref=C72417C5D04A53EC7546AEFF72F41B7DE909288D365BAA683727BF68C8E55BC1B0172D45597B6727MFh7M), предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Работодатель не вправе препятствовать несовершеннолетнему в выборе подходящего для него времени отпуска, а соискатель не обязан его заблаговременно планировать и заверять у работодателя.

Для несовершеннолетних не действуют нормативы о предоставлении отпуска после как минимум 6 месяцев работы – он может выйти в него в любой момент.

Возможность денежной компенсации вместо предусмотренного отпуска – отсутствует.

*Порядок увольнения несовершеннолетних работников*

На работников в возрасте до 18 лет распространяются общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=417F47E24F8049256C6680809430C07633B9B2DF53A9897BF589C63D8Az3SCN) РФ. Например, несовершеннолетний работник может быть уволен по соглашению сторон, по собственному желанию, в порядке перевода к другому работодателю.

Кроме того, [ст. 269](consultantplus://offline/ref=417F47E24F8049256C6680809430C07633B9B2DF53A9897BF589C63D8A3CEF4220386207C2BD13FEz5S9N) 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 правило 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](consultantplus://offline/ref=417F47E24F8049256C6680809430C07633BAB5DD55A8897BF589C63D8A3CEF4220386207C2BC14FBz5S1N) Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

Правовое отделение УМВД России по городу Архангельску