

Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним

Сегодня все больше и больше учащихся старших классов хотят устроиться на работу. Однако перед ними неизбежно встает целый ряд вопросов. Как правильно оформиться на работу? Какие особенности существуют в Российском законодательстве? На что необходимо обратить внимание при заключении трудового договора?

Заключение трудового договора

Правовое регулирование трудовых отношений между работодателем и работником на основе трудового договора осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами. Согласно статье 56 ТК РФ, трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить соответствующие условия труда, предусмотренные нормами трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии со статьей 63 ТК РФ заключение трудового договора по общему правилу допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Однако, лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. А с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, 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.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах: один экземпляр передается работнику, а второй экземпляр хранится у работодателя.

Для заключения трудового договора с несовершеннолетними необходимы следующие документы:

1. документ, подтверждающий согласие одного из родителей (усыновителей или попечителей). Образец такого разрешения не установлен, поэтому оно подается в свободной форме;
2. свидетельство о рождении несовершеннолетнего (паспорт) и копия паспорта его родителя;
3. документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства для трудоустройства учащихся в возрасте до 16 лет;
4. документ об основном общем образовании (аттестат) либо документ об оставлении общеобразовательного учреждения (приказ об отчислении).
5. справка из образовательной организации, в которой будет подтверждаться расписание учебных занятий, если работнику меньше 16 -лет и он продолжает учиться;
6. паспорт, трудовая книжка, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования и документы воинского учета (приписное свидетельство), если они уже имеются у несовершеннолетнего.

Согласно статье 70 ТК РФ, несовершеннолетним при приеме на работу не может устанавливаться испытательный срок.

В соответствии со ст. 266 ТК РФ, лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Отпуск несовершеннолетних

В соответствии со ст. 267 ТК РФ, ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. То есть, в отличие от совершеннолетних работников, несовершеннолетние не обязаны отработать 6 месяцев, прежде, чем взять отпуск. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией для лиц моложе 18 лет не допускается. Кроме того, несовершеннолетние не могут быть отозваны из отпуска.

Особенности расторжения трудового договора с несовершеннолетним

На основании статьи 269 ТК РФ, при расторжении трудового договора с работником, не достигшим восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка,

необходимо согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

**Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов,
содержащих нормы трудового права**

В соответствии со статьями 419 ТК РФ и 5.27 КоАП РФ, в случае несоблюдения работодателем указанных выше норм законодательства, он может быть привлечен к дисциплинарной, материальной и административной ответственности.