

## **ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ РАБОТНИКАМИ**

Трудовым кодексом (ст. 266 - 272) предусмотрены особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет:

- лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после обязательного предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения возраста восемнадцати лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предварительные и обязательные ежегодные осмотры проводятся лечебно-профилактическими организациями, имеющими соответствующую лицензию, медицинские осмотры производятся за счет работодателя (ст. 266);

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время; замена части отпуска денежной компенсацией запрещается (ст. 267);

- запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в выходные дни, ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается только с согласия государственной инспекции труда в субъектах РФ и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Если хотя бы один из этих органов не дает согласия, то работодатель не имеет права расторгнуть трудовой договор (ст. 269);

- нормы выработки сокращаются пропорционально сокращению рабочего времени (ст. 270);

- продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст. 94):

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов;

в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов.

Для учащихся, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте:

от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа;

от шестнадцати до восемнадцати лет - 3,5 часа.

Оплата труда работников моложе 18 лет производится:

при повременной оплате труда - пропорционально отработанному времени;

при сдельной работе - в зависимости от выработки.

### **Оформление приема на работу несовершеннолетних работников:**

Согласие родителей на заключение трудового договора с несовершеннолетним  
Трудовой договор с несовершеннолетним работником

Трудовая книжка.

Медицинская справка

Личная карточка. ( Унифицированная форма N Т-2)

Приказ о приеме на работу несовершеннолетнего работника. (Унифицированная форма N Т-1)

Инструктажи по охране труда (ст.212 ТК РФ)

### **Охрана труда несовершеннолетних**

Дополнительные льготы в целях повышения охраны труда несовершеннолетних устанавливаются как законодательством, так и в процессе заключения коллективных договоров (соглашений).

Трудовым кодексом (ст. 265) запрещено применение труда лиц моложе 18 лет на следующих видах работ:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- на подземных работах;

- на работах, связанных с переноской и передвижением тяжестей, превышающих

установленные для них предельные нормы;

- на работах, которые могут оказать негативное воздействие на нравственное развитие и здоровье несовершеннолетних.

**Перечень** тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (в ред. от 20.06.2001).

**Порядок согласования с государственной инспекцией труда и комиссией по делам несовершеннолетних увольнения работника в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя.**

В соответствии со [ст. 269](#) Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет 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.

Порядок такого согласования законодательством напрямую не предусмотрен.

Просьба о даче согласия на расторжение трудового договора является обращением, направленным в орган власти.

Требования к обращениям изложены в [ст. 7](#) Федерального закона от 02.05.2006 N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" (далее - Закон N 59-ФЗ), который, согласно [Постановлению](#) Конституционного Суда РФ от 18.07.2012 N 19-П, применяется также и к обращениям юридических лиц в органы власти и иные организации, осуществляющие публично значимые функции.

В силу [ч. 1, 2 ст. 7](#) Закона N 59-ФЗ в обращении должна быть изложена суть заявления, а также в случае необходимости в подтверждение своих доводов заявитель должен приложить документы и материалы либо их копии.

К заявлению о даче согласия необходимо приложить документы, подтверждающие наличие оснований для увольнения (например, приказ о проведении организационно-штатных мероприятий по сокращению в организации, справку об отсутствии иной работы при увольнении по сокращению штата).

Согласно [п. 1 ст. 4](#) Закона N 59-ФЗ обращение может быть направлено в письменной форме или в электронном виде, а также в виде устного обращения при личном приеме.

Ответ на обращение, поступившее в форме электронного документа, направляется в форме электронного документа по адресу электронной почты, указанному в обращении, или в письменной форме по почтовому адресу, указанному в обращении ([ч. 4 ст. 10](#) Закона N 59-ФЗ).

Порядок направления обращений в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав специальным подзаконным актом не урегулирован.

Таким образом, согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав может быть получено путем направления обращения как в виде письменного документа с подписью уполномоченного лица, так и электронного документа, а также при личном приеме. В указанные органы необходимо представить документы, подтверждающие наличие оснований для увольнения.