

Особенности заключения и расторжения трудовых договоров с несовершеннолетними.

Несовершеннолетние работники относятся к особой социальной группе. Правоотношения, связанные с их трудовой деятельностью, регулируются главой 42 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). Ряд положений, касающихся использования их труда, закреплен в других главах ТК РФ. Ограничения применения труда подростков направлены на предупреждение отрицательного влияния производственных факторов на развитие, состояние здоровья, моральное и психическое состояние несовершеннолетних.

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

В отдельных случаях привлекать к труду можно:

- детей, достигших 15 лет, если они получают или получили общее образование. Труд детей в таком случае должен быть легким и не причиняющим вреда их здоровью;
- детей, достигших 14 лет, - с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Такой работник должен получать общее образование и работать он может только в свободное от получения образования время. Характер труда также должен быть легким и не причиняющим вред его здоровью, а также без ущерба для освоения получаемой образовательной программы;
- детей до 14 лет - в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках.

Заключение подобного договора допускается только с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства. Договор может заключаться только для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию работника. В разрешении органа опеки и попечительства должны быть указаны максимально допустимая продолжительность ежедневной работы ребенка и другие условия, в которых может выполняться работа. Трудовой договор от имени ребенка подписывает родитель (опекун).

Помимо общих правил приема на работу, предусмотренным ТК РФ, следует отметить, что прием на работу несовершеннолетнего без проведения предварительного обязательного медицинского осмотра не допустим. До достижения возраста 18 лет он ежегодно подлежит обязательному медицинскому осмотру. Расходы на проведение осмотров законом возложены на работодателя.

Недопустимо установление работодателем испытательного срока принятому на работу несовершеннолетнему.

Законодателем предусмотрены также особенности расторжения трудовых договоров с несовершеннолетними.

По инициативе работодателя прекратить трудовые отношения с работником, не достигшим 18 лет, возможно, предварительно получив согласие на это от государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Отсутствие таких документов у работодателя дает основания для признания увольнения незаконным.

Если расторжение трудового договора связано с ликвидацией организации-работодателя либо с прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, то данное согласие не требуется.

Работникам - детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях.

Родитель (попечитель) ребенка, орган опеки и попечительства вправе требовать расторжения трудового договора с учащимся, не достигшим возраста 15 лет, в случае если работа оказывает негативное влияние на здоровье ребенка.