**Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних**

Временная занятость  подростков нацелена на создание дополнительных гарантий для несовершеннолетних граждан, получение профессиональных навыков, адаптацию к трудовой деятельности во время летних каникул и свободное от учебы время, а также на профилактику правонарушений.

По общему правилу лица, достигшие возраста 16 лет, могут вступать в трудовые отношения в качестве работников (ч. 3 ст. 20 Трудового кодекса РФ).

Вместе с тем допускается заключение трудового договора и с работниками более юного возраста. Согласно ч. 2 ст. 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен с работником по достижении им возраста 15 лет, если соискатель: получил основное общее образование; продолжает осваивать программы основного общего образования по иной форме обучения, чем очная; оставил обучение в общеобразовательном учреждении.

В соответствии с ч.  3 ст.  63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен и с подростком, достигшим возраста 14 лет. При этом необходимо соблюдение следующих условий:

работник, достигший возраста 14 лет, является учащимся;

работа, на которую трудоустраивается подросток, относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;

выполнение работы должно производиться только в свободное от учебы время и не нарушать процесс учебы (желательно получить справку из учебного учреждения о расписании учебных занятий, что позволит избежать нарушения установленного ­порядка ­привлечения подростка к труду, установленного ТК РФ);

на заключение трудового договора с таким работником получено согласие родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

Необходимо отметить, что для заключения трудового договора требуется согласие только одного из родителей.

При  трудоустройстве несовершеннолетний работник согласно ст. 65 ТК РФ должен представить в кадровую службу ­следующие документы:

* паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
* трудовую книжку;
* страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
* документы воинского учета;
* документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В том случае, когда несовершеннолетний устраивается на работу впервые, оформление трудовой книжки и пенсионного свидетельства осуществляет работодатель.

С несовершеннолетним работником может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор (например, на время каникул). Целесообразнее заключать срочный трудовой договор, поскольку расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицом, не достигшим возраста 18 лет, допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ).

Лица, не достигшие возраста 18 лет, при заключении трудового договора подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию) (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ). Осмотры (обследования) проводятся за счет средств ­работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ).

Перечень работ, на которых нельзя применять труд работников, не достигших возраста 18 лет, утвержден постановлением Правительст­ва РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет». Нормы нагрузок определены постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

         Для несовершеннолетних ­работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

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 работников в возрасте до 16 лет, продолжающих учебу в образовательном учреждении и работающих в свободное от учебы время, – не более 12 часов в неделю;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет, продолжающих учебу в образовательном учреждении и работающих в свободное от учебы время, – не более 17,5 часов в неделю.

Для несовершеннолетних лиц продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии со статьей 94 ТК РФ не может превышать:

для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часов;

для указанной категории учащихся, совмещающих учебу ­с работой, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часов.

Время отдыха,  несовершеннолетним ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время, продолжительность отпуска составляет ­31 календарный день.

В отношении работников в возрасте до 18 лет не допускается:

* перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска  на следующий год (ст. 124 ТК РФ);
* отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ);
* замена отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Оплата труда, несовершеннолетних работников учащихся и работающих в свободное от учебы время производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель также за счет собственных средств может установить доплаты к заработной плате ­несовершеннолетних (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

Материальная ответственность, на работников в установленных случаях может возлагаться полная материальная ответственность, которая состоит в обязанности возместить работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Согласно статье 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за:

* умышленное причинение ущерба;
* ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

При этом ТК РФ запрещает заключение с несовершеннолетними ­договоров о полной материальной ответственности работников (ст. 244 ТК РФ).

Ответственность за нарушения трудового законодательства

За неисполнение соответствующих требований трудового законодательства может повлечь привлечение к административной ответственности:

-  по ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), с наложением административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

- по 5.27.1 КоАП РФ (нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации), с наложением административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.