**Особенности трудоустройства несовершеннолетних**

В летний период вопрос трудоустройства несовершеннолетних возникает почти в каждой организации. В современном мире несовершеннолетних интересует вопрос о самостоятельных доходах, однако их трудоустройство имеет свои особенности.

Несовершеннолетние (лица, не достигшие возраста 18 лет) в силу своего возраста относятся к категории работников, нуждающихся в особой защите. Трудовых законодательством Российской Федерации в отношении несовершеннолетних установлен целый ряд ограничений по приему на работу, условиям труда, расторжению трудового договора и т.п.

Согласно ст. 272 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

По общему правилу, лица достигшие возраста 16 лет, могут вступать в трудовые отношения в качестве работников.

Кроме того, законом предусмотрено, что с согласия одного из родителей (попечителей) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет.

С несовершеннолетним работником может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор (например, на время каникул).

Согласно ст. 266 ТК РФ, обязательным условием при приеме на работу несовершеннолетнего является прохождение медицинского осмотра и бремя расходов за осмотр возложено на работодателя.

При трудоустройстве несовершеннолетние предоставляют следующие документы:

1) паспорт (несовершеннолетние, которым нет 14 лет, предоставляют свидетельство о рождении);

2) трудовая книжка (если подросток раньше работал), если трудовой договор заключается впервые, то трудовую книжку оформляет работодатель. Часть 3 ст. 66 ТК РФ вменяет работодателю в обязанность ведение трудовых книжек работников предприятия, если соответствующий работник проработал на предприятии свыше 5 дней (т.е. 6 дней и более);

3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (если подросток ранее работал);

4) документ воинского учета, если лицо, принимаемое на работу, подлежит призыву на военную службу (военный билет или удостоверение призывника для юношей, которые уже есть 17 лет);

5) заключение о результатах предварительного медицинского осмотра (освидетельствование).

В трудовом договоре, заключенном с несовершеннолетним, должны быть определены обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, которая регламентирует содержание трудового договора.

После заключения трудового договора оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

На основании ст. 70 ТК РФ, для лиц, не достигших возраста 18 лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

Для лиц до 18 лет устанавливается особенный график работы, регламентированный нормами ст. 94 ТК РФ:

• для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

• для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, 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.

Часть 3 ст. 133 ТК РФ предусматривает, что месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

В соответствии со ст. 133.1 ТК РФ в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Несоблюдение работодателями норм трудового права при трудоустройстве несовершеннолетних может повлечь привлечение к административной ответственности:

• по ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административныз парвонарушениях (далее - КоАП РФ) за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 руб.; на юридических лиц - от 30000 до 50000 руб.;

• по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10000 до 20000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5000 до 10000 руб.; на юридических лиц - от 50000 до 100000 руб..

• по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10000 до 20000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 руб.; на юридических лиц - от 30000 до 50000 руб.