

Порядок заключения трудового договора с несовершеннолетним.

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ст. 63 Трудового кодекса РФ).

Если несовершеннолетнему 15 лет, трудовой договор с ним может быть заключен только для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью работника, если к этому моменту он уже получил, получает основное общее образование либо оставил общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или был из нее отчислен.

Заключение трудового договора с лицом в возрасте от 14 до 15 лет возможно при соблюдении следующих условий:

- подросток, достигший 14 лет, должен быть учащимся;
- предлагаемая ему работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;
- работа должна выполняться лишь в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы;
- на заключение трудового договора должно быть письменное согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства. Если другой родитель возражает против заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста 15 лет, учитывается мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства.

Заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, не допускается, за исключением выполнения работ для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба его здоровью и нравственному развитию, по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта.

Для заключения трудового договора необходимо письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства, на основании предварительного медицинского осмотра. В данном случае трудовой договор от имени такого лица подписывается одним из родителей (усыновителем, опекуном).

Одним из способов защиты нарушенных трудовых прав работников является обращение в суд.

Соответствующее исковое заявление может быть подано в суд в течение 3-х месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение 1 месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.