**КЕЙС 20**

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет предусмотрены Трудовым кодексом РФ (гл. 42), иными федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями.

В соответствии с п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для них государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости путем:

- разработки и реализации целевых программ содействия занятости;

- создания дополнительных рабочих мест;

- установления минимальной квоты для приема на работу;

- организации обучения по специальным программам и др.

**Запрет на использование труда несовершеннолетних работников**

Работы, к которым запрещается привлекать лиц, не достигших 18 лет, указаны в ст. 265 ТК РФ. К ним относятся:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163;

- работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство спиртных напитков, табачных изделий, наркотических и иных токсических препаратов, материалов эротического содержания, перевозка данных товаров и торговля ими).

Кроме того, лица, не достигшие 18 лет, не могут привлекаться к работе по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ), к работе вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ) и к работе в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

**Возраст несовершеннолетних работников и другие условия, при наличии которых разрешается заключать с ними трудовой договор**

По данным вопросам дал разъяснение Пленум Верховного суда РФ в

Постановлении «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» от 28.01.2014 N 1.

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе принять на работу лиц моложе 16 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, если они:

- достигли возраста 15 лет и получили основное общее образование или оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения. В этом случае работа должна выполняться без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума ВС РФ N 1);

- достигли возраста 14 лет и получили или получают общее образование (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). В этом случае работа должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы. Обязательным условием для заключения трудового договора является письменное согласие одного из родителей (попечителя);

- не достигли возраста 14 лет - для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, а также для работы по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта (ч. 4 ст. 63, ст. ст. 348.1, 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума ВС РФ N 1). Организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки могут принимать на работу несовершеннолетних только для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе заключить трудовой договор с лицами, не достигшими возраста 14 лет, при условии, что работа выполняется без ущерба их здоровью и нравственному развитию.

Обязательными условиями для заключения такого договора являются письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. В отношении спортсменов данное разрешение выдается только на основании результатов предварительного медицинского осмотра.

Трудовой договор от имени работника в возрасте до 14 лет подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума ВС РФ N 1).

*Справочно: если второй родитель не согласен на заключение лицом младше 15 лет трудового договора, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума ВС РФ N 1).*

**Документы, предъявляемые при заключении трудового договора с лицом, не достигшим соответствующего возраста**

1. При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 15 до 18 лет необходимы следующие документы (ч. 2 ст. 63, ч. 1, 2 ст. 65, ст. 69 ТК РФ, ч. 12 ст. 60 Закона N 273-ФЗ РФ «Об образовании в РФ»):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые);

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случая поступления на работу впервые лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет). Это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе;

- документ об образовании и (или) о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, [аттестат об основном общем](consultantplus://offline/ref=6D1BE35C7CD7E44B1A60CEFE5BFCDDEAD35426D794BF2C232EAE924A55F1A259A0F129693ECBF5B98701E75E2DB5B413CE5B4D86FEB0A9F9t7x3D) или [среднем общем образовании](consultantplus://offline/ref=6D1BE35C7CD7E44B1A60CEFE5BFCDDEAD35426D794BF2C232EAE924A55F1A259A0F129693ECBF4BE8201E75E2DB5B413CE5B4D86FEB0A9F9t7x3D), [диплом](consultantplus://offline/ref=6D1BE35C7CD7E44B1A60CEFE5BFCDDEAD35A23D394B92C232EAE924A55F1A259A0F129693ECBF5BA8F01E75E2DB5B413CE5B4D86FEB0A9F9t7x3D) о среднем профессиональном образовании.

Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность ([ч. 12 ст. 60](consultantplus://offline/ref=6D1BE35C7CD7E44B1A60CEFE5BFCDDEAD15724D295BF2C232EAE924A55F1A259A0F129693ECBFDBF8001E75E2DB5B413CE5B4D86FEB0A9F9t7x3D) Закона N 273-ФЗ от 29.12.2012);

- документ воинского учета (если на момент заключения трудового договора несовершеннолетний должен быть поставлен на воинский учет);

- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра ([ст. 69](consultantplus://offline/ref=6D1BE35C7CD7E44B1A60CEFE5BFCDDEAD15724D29BBC2C232EAE924A55F1A259A0F129693EC9F1BF8301E75E2DB5B413CE5B4D86FEB0A9F9t7x3D), [ч. 1 ст. 266](consultantplus://offline/ref=6D1BE35C7CD7E44B1A60CEFE5BFCDDEAD15724D29BBC2C232EAE924A55F1A259A0F129693EC9F1BD8E01E75E2DB5B413CE5B4D86FEB0A9F9t7x3D) ТК РФ).

2. При заключении трудового договора с лицами, достигшими 14-летнего возраста, необходимы следующие документы ([ч. 1](consultantplus://offline/ref=45F3C6C7FD9402BA8ED2731DE28C31E23B45130A506694BC4B05A2D11BBFF061B50EFD3D52C534B2672444C67AF4D6638491443F4D77h8B8G), [2 ст. 65](consultantplus://offline/ref=45F3C6C7FD9402BA8ED2731DE28C31E23B45130A506694BC4B05A2D11BBFF061B50EFD3E52C033B1307E54C233A1DF7D80895A3B53778822hEB8G), [ч. 3 ст. 63](consultantplus://offline/ref=45F3C6C7FD9402BA8ED2731DE28C31E23B45130A506694BC4B05A2D11BBFF061B50EFD3E5BC037B2672444C67AF4D6638491443F4D77h8B8G), [ст. 69](consultantplus://offline/ref=45F3C6C7FD9402BA8ED2731DE28C31E23B45130A506694BC4B05A2D11BBFF061B50EFD3E52C233BD377E54C233A1DF7D80895A3B53778822hEB8G), [ч. 1 ст. 266](consultantplus://offline/ref=45F3C6C7FD9402BA8ED2731DE28C31E23B45130A506694BC4B05A2D11BBFF061B50EFD3E52C233BF3A7E54C233A1DF7D80895A3B53778822hEB8G) ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- [трудовая книжка](consultantplus://offline/ref=45F3C6C7FD9402BA8ED27119E78C31E23F45195E0B3692EB1455A4845BFFF634F64AF03D57CB63E877200D9373EAD27B9A955A3Fh4BDG) и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые);

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случая поступления на работу впервые лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет). Таким документом может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде [электронного документа](consultantplus://offline/ref=45F3C6C7FD9402BA8ED2731DE28C31E23B43110E556394BC4B05A2D11BBFF061B50EFD3E52C037BB357E54C233A1DF7D80895A3B53778822hEB8G) или на бумажном носителе;

- документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Вместо аттестата работодателю может быть представлен другой документ, например выданная образовательной организацией справка об обучении, в которой указан режим обучения ([ч. 12 ст. 60](consultantplus://offline/ref=3C8645854BD6DCBE0532A3D25174125F3FAF3A3498FC887BBEFD9506B556CE3887E7D40BB98687F890204918256682A2479E93EE555CFB1B2FB5G) Закона N 273-ФЗ). Этот документ необходим работодателю для того, чтобы при приеме на работу несовершеннолетнего, продолжающего получать общее образование, установить ему режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы ([ч. 3 ст. 63](consultantplus://offline/ref=3C8645854BD6DCBE0532A3D25174125F3FAF3A3496FF887BBEFD9506B556CE3887E7D408BB8E86F7C37A591C6C338BBC43868DEA4B5C2FBBG) ТК РФ);

- документ о результатах прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра;

- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора. Если другой родитель возражает против его заключения, необходимо учитывать мнение несовершеннолетнего соискателя, а также позицию органа опеки и попечительства ([абз. 3 п. 6](consultantplus://offline/ref=3C8645854BD6DCBE0532A3D25174125F3DAF333496F9887BBEFD9506B556CE3887E7D40BB9868FFE93204918256682A2479E93EE555CFB1B2FB5G) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);

- документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства.

3. При заключении трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, необходимы следующие документы (ч. 1, 2 ст. 65, ч. 4 ст. 63, ст. 69, ч. 1 ст. 266, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, ч. 12 ст. 60 Закона N 273-ФЗ «Об образовании в РФ»):

Документы необходимы те же что и в случае достижения 14-летнего возраста за исключением:

- вместо паспорта - свидетельство о рождении;

- не согласие, а разрешение органа опеки и попечительства на заключение трудового договора. В этом разрешении должны быть указаны продолжительность рабочего времени и другие условия работы.

*Справочно: Работнику, принятому на работу впервые, работодатель обязан завести трудовую книжку в недельный срок со дня приема. Она оформляется в присутствии работника.*

*С 1 января 2021 г. на лиц, впервые поступающих на работу, трудовые книжки не оформляются. При этом работодатель формирует и передает в ПФР сведения о трудовой деятельности (*[*ч. 8 ст. 2*](consultantplus://offline/ref=62030896DF87B43B35D2329D9C647E51400A33F1D7E1548C75A18E0EC36FF352C25C0F5C022FF88669302B40CBA152D08C18FDF7F7EABB03b818D) *Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ,* [*ст. 66.1*](consultantplus://offline/ref=62030896DF87B43B35D2329D9C647E51400B32F1D4E4548C75A18E0EC36FF352C25C0F5F0129F88B3A6A3B4482F45BCE8800E3F3E9EAbB1BD) *ТК РФ).*

*Если лицу, принимаемому на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателю нужно подать в территориальный орган ПФР необходимые для его открытия сведения. В таком случае работник информируется о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета и получает подтверждающий документ через работодателя.*

!!! Трудовой договор от имени работника, не достигшего 14-летнего возраста, подписывает родитель (усыновитель, опекун) (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

Отсутствие документов, которые подтверждают обоснованность приема на работу лица, не достигшего соответствующего возраста, является нарушением трудового законодательства и может повлечь привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, а также к административной ответственности в отношении работодателя (ст. 419 ТК РФ, ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ).

По части 1 ст. 5,27 КоАП РФ - предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

По части 2 ст. 5.27 КоАП РФ (при повторном нарушении) - наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

**Медицинский осмотр при приеме на работу**

!!! Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет независимо от их трудовой функции является прохождение ими предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ, п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1, абз. 1 п. 3.1 СанПиН 2.4.6.2553-09, утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 N 58).

! В дальнейшем несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру до достижения ими возраста 18 лет (ч. 1 ст. 266 ТК РФ). Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ).

За прием на работу несовершеннолетних без прохождения предварительного медосмотра возможно привлечение к административной ответственности в соответствии со ст. 6.3, а также ч. 3, 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ

По части 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

По части 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ (повторное нарушение) влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Кроме того, возможно привлечение к уголовной ответственности в соответствии со ст. 143 УК РФ. (в случае наступления тяжкого вреда здоровью или смерти).

**Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками**

!!! Трудовые отношения с несовершеннолетними оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны ознакомиться под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

!!! Согласно ч. 4 ст. 70 ТК РФ лицам в возрасте до 18 лет не устанавливается испытание при приеме на работу. Следовательно, трудовой договор с ними не может содержать такого условия. Если же данное условие включено в трудовой договор, оно не подлежит применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

При приеме на работу несовершеннолетних работодатель обязан создать для них условия труда, отвечающие требованиям СанПиН 2.4.6.2553-09 (утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 N 58).

!!! Если при допуске несовершеннолетнего к работе работодатель нарушил условия, предусмотренные ст. 63 ТК РФ, суд вправе признать трудовой договор с несовершеннолетним заключенным со дня фактического допуска к работе с ведома или по поручению работодателя. Указанный договор подлежит расторжению по ч. 1 ст. 84 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения, если данное нарушение исключает возможность продолжения работы). В этом случае работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Возможность продолжения трудовых отношений не исключается, если будут устранены обстоятельства, препятствующие заключению договора (3 ст. 84 ТК РФ, абз. 5,6 п. 6 Постановления Пленума ВС РФ N 1). Таким обстоятельством является, например, получение от родителей 14-летнего лица письменного согласия на заключение трудового договора.

**КЕЙС 21**

**РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ**

**Ограничения на использование труда**

Трудовым кодексом РФ предусмотрены ограничения, которые необходимо учитывать при использовании труда несовершеннолетних.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания) (ч.1 ст. 265 ТК РФ).

По общему правилу переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей допускается только в пределах установленных норм с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 2 ст. 265 ТК РФ).

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 N 7:

- Подъем и перемещение груза вручную постоянно в течение рабочей смены для юношей от 3до 4кг (юноши от 14 до 17 лет соответственно). Девушки – от 2 до 3 кг соответственно.

-При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать: для юношей от 12 до 24 кг , девушкам - от 4 до 8 кг. (возраст от 14 до 17 лет соответственно)

Исключение составляют случаи, когда спортсмены в возрасте до 18 лет участвуют в спортивных мероприятиях. В ходе данных мероприятий допускается превышение указанных норм, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к соревнованиям и такие нагрузки не запрещены по состоянию здоровья, что подтверждается медицинским заключением (ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Согласно ст. 268 ТК РФ и п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 несовершеннолетних работников запрещается:

- направлять в командировки;

- привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанный запрет не распространяется:

- на творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252;

- спортсменов в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

**Продолжительность рабочего времени**

В соответствии со ст. ст. 92, 94 ТК РФ и п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время. Под ним понимается уменьшенная по сравнению с нормальной продолжительность рабочего времени, которая предусмотрена Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами для работников отдельных категорий в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, другими особенностями трудовой деятельности, необходимостью специальной охраны труда.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

- 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 несовершеннолетних работников, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в течение учебного года, продолжительность рабочего времени не может превышать (ч. 4 ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет - 12 часов в неделю;

- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - 17,5 часа в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет (абз. 2 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 14 до 15 лет - не более 4 часов;

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

Данные правила распространяются и на лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул.

Для несовершеннолетних работников, которые получают общее или среднее профессиональное образование и работают в течение учебного года, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет (абз. 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для лиц в возрасте от 14 до 16 лет - не более 2,5 часа;

- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 4 часов.

Для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих лиц сокращенной продолжительности рабочего времени. Если несовершеннолетние поступают на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также после завершения профессионального обучения на производстве, им могут устанавливаться пониженные нормы выработки по сравнению с другими работниками (ст. 270 ТК РФ).

**Отпуск**

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. При подаче соответствующего заявления они могут получить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 ТК РФ).

Кроме того, в отношении этих работников Трудовым кодексом РФ установлены запреты:

- на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);

- отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);

- замену отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

! Если отпуск предоставляется работнику после достижения им 18 лет, продолжительность отпуска определяется пропорционально времени, отработанному до и после наступления совершеннолетия (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Правом на удлиненный отпуск и другими гарантиями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, несовершеннолетние работники пользуются до даты достижения 18 лет включительно. После этого к ним применяются общие положения Трудового кодекса РФ.

**Оплата труда**

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены ст. 271 ТК РФ и зависят от системы оплаты труда, принятой в организации.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. При этом работодатель за счет собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам, допущенным к сдельным работам, зарплата выплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель вправе устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в свободное от учебы время, оплата труда также производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель за счет собственных средств может устанавливать таким работникам доплаты к заработной плате (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

На особенность оплаты труда несовершеннолетних работников указано также в Письме ФНС России от 31.08.2010 N ШС-37-3/10304@, в котором приведено разъяснение Роструда по данному вопросу.

**Материальная ответственность**

Согласно ст. 241 ТК РФ за причиненный работодателю ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

По общему правилу письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими 18 лет (ст. 244 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Соответственно, несовершеннолетние работники не могут быть привлечены к полной материальной ответственности за причиненный ими ущерб. Исключение составляют случаи, предусмотренные ч. 3 ст. 242 ТК РФ, а именно когда вред причинен:

- умышленно;

- в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в результате совершения преступления или административного правонарушения.