**Заключение трудового договора**

Согласно общим нормам ТК заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет (статьи 21, 272 ТК).

Вместе с тем установлен нижний предел возраста работника – не менее 14 лет. С таким лицом (в возрасте с 14 до 16 лет) заключение трудового договора допустимо только**при наличии письменного согласия**одного из его родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей). Другим условием заключения трудового договора с работником данной возрастной категории является выполнение **легкой работы** или занятия профессиональным спортом, которые не должны быть вредными для его здоровья и развития, а также не препятствовать получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.10.2010 № 144.

Трудовые договоры, заключенные **с лицами моложе 14 лет**, а также с лицом, с лицом в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, но **без письменного согласия** одного из родителей (усыновителя (удочерителя), попечителя) признаются **недействительными** (статья 22 ТК).

Несовершеннолетние работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются гарантиями, установленными ТК, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями (статья 273 ТК).

Прием на работу лиц **моложе восемнадцати лет** возможен только **после** предварительного **медицинского осмотра**. В дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, они также ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру, который проводится в рабочее время с сохранением среднего заработка (статья 275 ТК).

При заключении трудового договора с несовершеннолетними наниматель **не вправе** устанавливать им **предварительное испытание**(статья 28 ТК).

Лицам моложе 18 лет запрещена работа по совместительству (статья 348 ТК).

Законодательством запрещено применять труд несовершеннолетних на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах (ст. 274 ТК). Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, установлен постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 27.06.2013 № 67.

Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную установлены постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 № 134.

**Трудовой отпуск**

Продолжительность трудового отпуска несовершеннолетних составляет 30 календарных дней (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100).

В случае реализации несовершеннолетним права на трудовой отпуск после достижения 18 лет продолжительность данного отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после наступления совершеннолетия.

По общему правилу за первый рабочий год трудовые отпуска (основной и дополнительный) предоставляются работникам не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя. Для несовершеннолетних работников установлено исключение: по желанию несовершеннолетних работников наниматель **обязан** предоставить им трудовой отпуск **до истечения шести месяцев** работы в первом рабочем году (статья 166 ТК).

Планирование в**графике трудовых отпусков**, предоставление трудовых отпусков работникам моложе 18 лет производится **в летнее или по их желанию в любое другое удобное время года** (статьи 168 и 277 ТК).

Трудовые отпуска работников моложе 18 лет предоставляются им ежегодно в течение рабочего года, то есть не допускается перенос отпуска (его части) на следующий рабочий год (ст. 170 ТК), и могут быть ими использованы только в натуре, то есть не могут быть заменены денежной компенсацией (ст. 161 ТК). Отзыв из трудового отпуска работников данной возрастной категории также недопустим (ст. 174 ТК).

**Особенности оплаты труда несовершеннолетних (статья 279 ТК).**

Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке (тарифному окладу), окладу за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое и среднее специальное образование, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате.

**Расторжение трудового договора**

Законодательство содержит ряд гарантий при расторжении трудовых договоров с работниками моложе 18 лет (статья 282 ТК).

Так, увольнение по некоторым основаниям допустимо только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. К таким основаниям относятся:

ликвидация организации, прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращение численности или штата работников;

прекращение (приостановление) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу;

несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы, должность служащего (профессия рабочего) сохраняются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

При увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 6 - 11 статьи 42 и пунктами 2 и 3 статьи 44 ТК увольнение несовершеннолетних возможно после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних, если иное не установлено ТК.