



Особенности расторжения трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет

Несовершеннолетний работник может быть уволен на общих основаниях: по соглашению сторон, по собственному желанию, в порядке перевода к другому работодателю, по инициативе работодателя.

Вместе с тем, Трудовым кодексом РФ предусмотрены дополнительные гарантии при прекращении трудового договора. Так, согласно статьи 296 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Отсутствие такого согласия является основанием для признания увольнения незаконным и, как следствие, - восстановления работника на работе, оплаты времени вынужденного прогула и вынесения по требованию работника решения о возмещении ему денежной компенсации морального вреда, причиненного действиями работодателя.

Работа обучающегося также должна быть прекращена по инициативе образовательного учреждения, если ухудшилась посещаемость занятий.

Следует помнить, что согласно статьи 373 ТК РФ, при расторжении трудового договора с работником моложе 18 лет, являющимся членом профессионального союза, в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3, пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

С учетом положений Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», работникам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной



нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Согласно статьи 140 Трудового кодекса РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте.

