**Гарантированные права для подростков при трудоустройстве, в том числе в летний период или в свободное от учебы время**

Основные особенности регулирования труда несовершеннолетних закреплены положениями статей 92, 93, 94, 96, 265 - 272 Трудового кодекса Российской Федерации, которыми также определены ограничения применения детского труда на отдельном производстве.

В целом для несовершеннолетних работников в возрасте от 14 до 15 лет продолжительность рабочего времени составляет не более 24 часов в неделю и не более 4 часов в день. Для несовершеннолетних в возрасте от 15 до 16 лет – не более 5 часов в день, а в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю, не превышая 7 часов в день. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных организаций, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм рабочего времени, установленных для лиц соответствующего возраста.

Законом предусмотрен гарантированный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время, замена денежной компенсацией которого работникам в возрасте до 18 лет запрещена, за исключением денежной выплаты за неиспользованный отпуск при увольнении.

Работодателям запрещено направлять несовершеннолетних в служебные командировки, привлекать к сверхурочным работам, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Запрещается также применение труда несовершеннолетних в возрасте до 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда, поднятием тяжестей, превышающей установленные предельные нормы, на подземных работах, в ночных кабаре, клубах, игорном бизнесе, выполнение трудовой деятельности, связанной с производством, торговлей, перевозкой спиртных напитков, табачной продукции, материалов эротического содержания.

Кроме того, лица, не достигшие 18 лет, не могут привлекаться к работе по совместительству, вахтовым методом и к работе в религиозных организациях.

На работников в возрасте до 18 лет распространяются общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации. Несовершеннолетний работник может быть уволен по соглашению сторон, по собственному желанию или в порядке перевода к другому работодателю.

Вместе с тем, предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с несовершеннолетними работниками. В частности, если работодатель по своей инициативе решит расторгнуть трудовой договор с таким работником, то помимо соблюдения общего порядка увольнения ему необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Это правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.

Кроме того, детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, увольняемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатель обязан обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством у данного или другого работодателя.

 Помощник прокурора района Е.М. Викторова