**Особенности увольнения несовершеннолетнего ребенка**

Уволить несовершеннолетнего работника можно по [общим основаниям](consultantplus://offline/ref=B2182E2509D955590CFC7AB3D3C84D77425ACF220E056063E77BF39177EF96A3A5D68170470A26B3EC340ED10C9C62A8DC4C7EBCE815BB27P4x0M), как и взрослого работника, за исключением увольнения по результатам испытания, поскольку испытательный срок несовершеннолетнему устанавливать запрещено в соответствии с [ч. 4 ст. 70](consultantplus://offline/ref=B2182E2509D955590CFC7AB3D3C84D77425ACF220E056063E77BF39177EF96A3A5D68175440A28E2BA7B0F8D49CC71A8DB4C7DBEF7P1xEM) Трудового кодекса РФ.

**От работодателя могут потребовать уволить несовершеннолетнего работника в следующих случаях:**

- уволить 14-летнего работника, если работа негативно влияет на его здоровье. С таким требованием может обратиться родитель (попечитель) несовершеннолетнего, а также орган опеки и попечительства. Связано это с тем, что закон разрешает четырнадцатилетним детям только легкий труд без вреда здоровью (и без ущерба освоению образовательной программы - если ребенок получает общее образование) и с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства;

- родитель (опекун), а также орган опеки и попечительства могут потребовать уволить несовершеннолетнего младше 14 лет, если у работодателя организация кинематографии, театр, театральная и концертная организация или цирк и работодатель принял такого работника для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений.

Важно, для увольнения несовершеннолетнего работника по инициативе работодателя необходимо получить согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав по месту жительства несовершеннолетнего. Исключением является увольнение работника в связи с ликвидацией организации. Тогда согласие не нужно.

Кроме того, если работодатель увольняет несовершеннолетнего в связи с сокращением численности (штата) или ликвидацией организации и при этом он относится к [детям-сиротам](consultantplus://offline/ref=B2182E2509D955590CFC7AB3D3C84D774259C5260F056063E77BF39177EF96A3A5D68170470A23B7EA340ED10C9C62A8DC4C7EBCE815BB27P4x0M), [детям](consultantplus://offline/ref=B2182E2509D955590CFC7AB3D3C84D774259C5260F056063E77BF39177EF96A3A5D68177460177E7AF6A57814DD76EABC7507FBFPFxFM), оставшимся без попечения родителей, работодатель обязаны обеспечить и оплатить такому работнику необходимое профессиональное обучение и затем взять к себе на работу или трудоустроить к другому работодателю. Данное положение указано в [п. 6 ст. 9](consultantplus://offline/ref=B2182E2509D955590CFC7AB3D3C84D774259C5260F056063E77BF39177EF96A3A5D68170460228E2BA7B0F8D49CC71A8DB4C7DBEF7P1xEM) Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ.

Подписать документы об увольнении за несовершеннолетнего работника могут:

- если работнику не исполнилось 14 лет, все документы (в том числе заявление об увольнении, приказ об увольнении) за него подписывает родитель (опекун), что следует из [ч. 4 ст. 63](consultantplus://offline/ref=B2182E2509D955590CFC7AB3D3C84D77425ACF220E056063E77BF39177EF96A3A5D68175460A28E2BA7B0F8D49CC71A8DB4C7DBEF7P1xEM) ТК РФ;

- если возраст работника 14 лет и более, он вправе подписывать документы об увольнении самостоятельно, согласно [ч. ч. 1](consultantplus://offline/ref=B2182E2509D955590CFC7AB3D3C84D77425ACF220E056063E77BF39177EF96A3A5D68173470F21BDBF6E1ED545C86AB7D85061BCF616PBx2M) - [3 ст. 63](consultantplus://offline/ref=B2182E2509D955590CFC7AB3D3C84D77425ACF220E056063E77BF39177EF96A3A5D6817345022ABDBF6E1ED545C86AB7D85061BCF616PBx2M) ТК РФ.

При этом, производя окончательный расчет, выплатите несовершеннолетнему работнику зарплату, компенсацию за неиспользованный отпуск, иные полагающиеся суммы необходимо учитывать особенности при расчете компенсации за неиспользованный отпуск. При расчете суммы выплаты, необходимо учитывать, что работник в возрасте до 18 лет полагается 31 календарный день ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

При нарушении порядка увольнения несовершеннолетнего работника работодатель несет ответственность предусмотренную законодательством РФ, а именно:

- административная ответственность по [ч. 6](consultantplus://offline/ref=B2182E2509D955590CFC7AB3D3C84D77425ACF240D0F6063E77BF39177EF96A3A5D68176430F27BDBF6E1ED545C86AB7D85061BCF616PBx2M), [7 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=B2182E2509D955590CFC7AB3D3C84D77425ACF240D0F6063E77BF39177EF96A3A5D68176430F25BDBF6E1ED545C86AB7D85061BCF616PBx2M) КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со [ст. 145.1](consultantplus://offline/ref=B2182E2509D955590CFC7AB3D3C84D77425ACF2209056063E77BF39177EF96A3A5D68173450228E2BA7B0F8D49CC71A8DB4C7DBEF7P1xEM) УК РФ) - за невыплату или несвоевременную выплату работнику сумм, положенных при увольнении;

- материальная ответственность по [ст. 236](consultantplus://offline/ref=B2182E2509D955590CFC7AB3D3C84D77425ACF220E056063E77BF39177EF96A3A5D68173450F21BDBF6E1ED545C86AB7D85061BCF616PBx2M) ТК РФ - если вы произведете выплаты при увольнении с опозданием. Тогда вам придется уплатить проценты на эти суммы;

- административная ответственность по [ч. 1](consultantplus://offline/ref=B2182E2509D955590CFC7AB3D3C84D77425ACF240D0F6063E77BF39177EF96A3A5D68176430E27BDBF6E1ED545C86AB7D85061BCF616PBx2M), [2 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=B2182E2509D955590CFC7AB3D3C84D77425ACF240D0F6063E77BF39177EF96A3A5D68176430E25BDBF6E1ED545C86AB7D85061BCF616PBx2M) КоАП РФ - за любые другие нарушения порядка увольнения.