

Трудовые отношения с несовершеннолетними работниками



1. Работодатель обязан

- ▶▶ при трудоустройстве подростка направить его для прохождения и оплатить медицинский осмотр;
- ▶▶ заключить трудовой договор;
- ▶▶ ознакомить несовершеннолетнего с характером работы и условиями труда;
- ▶▶ объяснить права и обязанности;
- ▶▶ ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка;
- ▶▶ провести инструктаж по охране труда;
- ▶▶ провести обучение по охране труда;
- ▶▶ выплачивать заработную плату 2 раза в месяц в установленные сроки.

➤ **Ответственность работодателя за невыплату заработной платы или выплату заработной платы в размере ниже МРОТ (ст. 5.27 КоАП РФ и ст. 145.1 УК РФ)**

- предупреждение или административный штраф;
- штраф до 500000 руб.;
- принудительные работы на срок до 3 лет;
- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет;
- лишение свободы на срок до 3 лет.

➤ **Ответственность работодателя за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора, либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ)**

- должностные лица – штраф до 20000 руб.;
- ИП - штраф до 10000 руб.;
- юридические лица - штраф до 100000 руб.

2. Работодателю запрещено

- ▶▶ привлекать несовершеннолетних к работе с вредными или опасными условиями труда, а также работам, которые могут нанести вред здоровью и нравственному развитию;
- ▶▶ привлекать к работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, сверхурочно;
- ▶▶ направлять в командировки;
- ▶▶ устанавливать испытательный срок.

Заключение трудового договора с несовершеннолетними, достигшими возраста 14 лет, возможно при наличии одновременного согласия:

- ▶ одного из родителей (попечителя);
- ▶ органа опеки и попечительства.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя* допускается при наличии одновременного согласия:

- ▶ государственной инспекции труда;
- ▶ комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав

**за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.*