

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 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.

▶ 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.

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.