

**Памятка для работодателей,  
применяющих труд несовершеннолетних граждан.**

В связи с наступлением летнего каникулярного периода, когда наиболее часто привлекаются несовершеннолетние граждане для осуществления трудовой деятельности в свободное от учебы время, работодателям необходимо обратить особое внимание при привлечении данной категории граждан на оформление трудовых отношений с ними. Законодательством предусмотрены особые социальные гарантии несовершеннолетним работникам в сфере трудовых отношений, которые необходимо соблюдать при заключении трудового договора (ст. 63 ТК РФ):

- 1) заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста **16 лет**;
- 2) работодатель вправе принять на работу лиц моложе 16 лет, если они:
  - достигли **15 лет** и получили (получают) общее образование, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;
  - достигли возраста **14 лет** и получают общее образование, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программе, *с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.*

**Работодатель обязан:**

- ознакомить подростка с характером работы и условиями оплаты труда;
- объяснить права и обязанности;
- рассказать о правилах внутреннего трудового распорядка;
- провести инструктаж по технике безопасности, правилам охраны труда и пожарной безопасности.

**Продолжительность рабочего времени  
несовершеннолетнего работника (ст. 92,94 ТК РФ):**

- **в период каникул:**
  - для 14-16 летних - 5 часов в день и 24 часа в неделю;
  - для 16-18 летних - 7 часов в день и 35 часов в неделю;
- **в течение учебного года:**
  - для 14-16 летних- 2,5 часа в день;
  - для 16-18 летних- 4 часа в день.

**Работы, на которых запрещается применение труда  
для лиц в возрасте до 18 лет (ст. 265 ТК РФ):**

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда;
- подземные работы;
- работы, выполнение которых может причинить вред здоровью, нравственному развитию подростков (игорный бизнес работа в ночных клубах, производство,

перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами);

- переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

### **В отношении несовершеннолетних работников запрещается:**

- направление в служебные командировки;
- привлечение к сверхурочной работе;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ);
- работа, выполняемая вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
- работа по совместительству (ст. 282 ТК РФ);
- работа в религиозной организации (ст. 342 ТК РФ);
- работа с материальной ответственностью (ст. 244 ТК РФ).

### **Работодателю необходимо помнить:**

- во всех случаях трудоустройство работника моложе 18 лет допускается только после проведения предварительного медицинского осмотра (ст. 266 ТК РФ);
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 31 календарный день, в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);
- не устанавливается испытание при приеме на работу лиц, не достигших в возрасте до 18 лет (ст. 70 ТК РФ);
- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени (ст. 93 ТК РФ);
- в последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, и произвести с ним окончательный расчет (ст. 80 ТК РФ).

### **ВАЖНО:**

Данная категория работников является наиболее уязвимой, а поэтому и социально-защищенной со стороны государства! Привлечение несовершеннолетних работников без оформления трудовых отношений недопустимо!

**За нарушение трудового законодательства, в том числе неоформление трудовых отношений с работниками, предусмотрена административная ответственность в виде штрафов:** ч.3 ст.5.27 КоАП РФ за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор) предусмотрен штраф на граждан - 3 до 5 т.р., должностных лиц - от 10 до 20 т.р., ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора предусмотрен штраф на должностных лиц - от 10 до 20 т.р., на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица - от 5 до 10 т.р., на юридических лиц - от 50 до 100 т.р.

**За нарушения требований охраны труда, приведшие к несчастному случаю, предусмотрена уголовная ответственность (ст. 143 УК РФ)**