

## Памятка по вопросу трудоустройства несовершеннолетних

Государственная инспекция труда в Смоленской области информирует, что с наступлением в образовательных учреждениях летних каникул значительно увеличивается число несовершеннолетних граждан, планирующих трудоустройство. При этом зачастую соискатели указанной возрастной категории не обладают базовыми познаниями в области трудового права, что может негативно сказаться на качестве и результатах их трудовой деятельности.

Недобросовестные работодатели, как показывает надзорная практика, пользуясь неграмотностью и доверчивостью детей, а также отсутствием внимания к вопросам трудоустройства своего ребенка со стороны родителей, приглашают их на работу, не оформляя при этом трудовой договор. Устно оговаривая с соискателем размер заработной платы и режим труда, без каких-либо иных гарантий обещают ему безусловное соблюдение со своей стороны достигнутых договоренностей, понимая при этом, что ставят такого работника в очень невыгодные для него условия и оставляют себе возможность в любой момент времени «избавиться» от него опять же без соблюдения предусмотренных законом процедур.

В этой связи обращаем Ваше внимание на необходимость соблюдения работодателем, принимающим на работу несовершеннолетнего работника, следующих основных правил.

В соответствии со ст. 265 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Несовершеннолетним соискателям работы и их родителям следует обратить на приведенное выше требование закона особое внимание, поскольку если потенциальный работодатель предлагает несовершеннолетнему работу в подобной организации, это заведомо указывает на его пренебрежительное отношение к требованиям закона, что в дальнейшем может выразиться и в нарушении трудовых прав самого несовершеннолетнего.

В соответствии со статьей 15 ТК РФ трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем **о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка** при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Статьей 57 ТК РФ установлены обязательные для включения в договор сведения (в т.ч. наименование работодателя (ФИО индивидуального предпринимателя), его ИНН, место и дата заключения договора) и обязательные условия (в т.ч. место работы, трудовая функция, условия оплаты труда, режим труда и отдыха).

В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Не оформление трудового договора в ряде случаев приводит к тому, что работник осуществляет трудовую деятельность фактически «не легально», что в дальнейшем может привести к «устному» увольнению такого работника, и выдачи ему работодателем трудовой книжки без записи о работе у данного работодателя, при этом без выплаты работнику заработной платы. Таким образом работник попадает в ситуацию, когда для того чтобы обязать работодателя выплатить ему заработную плату путем обращения в надзорно – контрольный орган или в суд, сталкивается с тем, что не может документально подтвердить факт работы у данного работодателя.

Отдельное внимание при трудоустройстве также нужно обратить на соблюдение работодателем требования ст. 266 ТК РФ, а именно: лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

При этом согласно ст. 212 ТК РФ проведение предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра работодатель должен оплатить за счет собственных средств.

В соответствии со ст. 268 ТК РФ запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

В случае если у работника возникли сомнения в законности действий работодателя при оформлении трудового договора, либо он уклоняется от заключения договора, либо допускает другие нарушения, работник имеет право лично обратиться за защитой своих прав в государственную инспекцию труда в Смоленской области с заявлением по адресу: 214020, г. Смоленск, ул. Шевченко, д. 87, либо направив заявление посредством почтовой связи на указанный адрес, а также подать заявление посредством Портала Госуслуг, предварительно пройдя регистрацию.

По всем возникающим вопросам соблюдения трудового законодательства и требований охраны труда Вы можете получить консультацию по телефону: 8 (4812) 31-03-69, либо отправив запрос по адресу электронной почты: [i-trud@mail.ru](mailto:i-trud@mail.ru).