



Прокуратура  
Любинского района  
Омской области



# Труд несовершеннолетних по закону

- Порядок трудоустройства;
- Летняя занятость;
- Оплата и продолжительность труда;
- Ответственность за нарушение трудовых прав

'20

**1-е издание**

В настоящей брошюре рассмотрены основные положения трудового законодательства, регламентирующие права несовершеннолетних работников, особенности и ограничения их трудоустройства.

**(по состоянию на 10.03.2020)**



**ПРОКУРАТУРА  
ЛЮБИНСКОГО РАЙОНА  
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

Составитель: старший помощник прокурора Любинского района Омской области Макаров Дмитрий Сергеевич

По всем возникающим в процессе изучения настоящей брошюры вопросам просьба обращаться по телефону (38175) 2-11-00 (тел./факс), по адресу: Омская обл., Любинский р-н, р.п. Любинский, ул. Октябрьская, д. 85 (прокуратура Любинского района), либо по электронной почте: [r\\_lub@prokuratura.omsk.ru](mailto:r_lub@prokuratura.omsk.ru).

Распространяется свободно

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>1.</b>	<b><i>Введение</i></b>	<b>3</b>
2.	Трудоустройство несовершеннолетних	4
3.	Возраст, с которого допускается заключение трудового договора	4
4.	Документы для приема на работу несовершеннолетних	5
5.	Медицинские осмотры несовершеннолетних при трудоустройстве	6
6.	Испытание при приеме несовершеннолетних на работу	6
7.	Особенности регулирования труда несовершеннолетних	6
8.	Работы, на которых нельзя работать несовершеннолетним	7
9.	Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную	9
10.	Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних	11
11.	Нормы труда несовершеннолетних	12
12.	Оплата труда несовершеннолетних	12
13.	О минимальном размере оплаты труда	13
14.	Отпуска несовершеннолетних работников	14
15.	Регулирование труда несовершеннолетних спортсменов	14
16.	Общие выводы	16
17.	Летняя занятость несовершеннолетних	16
18.	Иные трудовые права несовершеннолетних	17
19.	Защита трудовых прав	17
20.	Выдача документов, связанных с работой, и их копий	18
21.	Полезные адреса и телефоны по вопросам защиты трудовых прав	19
22.	Ответственность за нарушение трудового законодательства	20
<b>23.</b>	<b>Для заметок</b>	<b>29</b>

## Введение

Основным законом нашей страны, Конституцией России, провозглашено, что труд свободен. Это означает, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен<sup>1</sup>.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Несовершеннолетними по закону считаются лица, не достигшие возраста 18 лет<sup>2</sup>. Российское законодательство предоставляет им возможность свободно трудиться, в том числе на каникулах или в свободное от учебы время, при этом, закрепляя ряд важных гарантий обеспечения их прав.

Крайне важным является обеспечение точного соблюдения трудовых прав молодых граждан нашей страны, несовершеннолетних, которые еще только вступают во взрослую трудовую жизнь.

Трудовые права несовершеннолетних детально регламентированы законодательством, в первую очередь, Трудовым кодексом Российской Федерации. Знание своих трудовых прав, умение их отстаивать и защищать на практике – гарантия обеспечения прав работника. При этом знать закон необходимо и детям и взрослым, в первую очередь, законным представителям несовершеннолетних и работодателям. Ведь от этого напрямую зависит реализация трудовых прав несовершеннолетних на практике.

Все они находятся под надежной защитой государства, и за их нарушение установлена уголовная, административная, дисциплинарная и гражданско-правовая ответственность. Следует также заметить, что на несовершеннолетних работников в полной мере распространяются общие гарантии трудовых прав работников, установленные законодательством Российской Федерации.

В настоящей брошюре будут освещены особенности приема на работу и труда несовершеннолетних, рассмотрены конкретные практические ситуации, способы защиты трудовых прав детей.

Если Вы столкнулись с нарушением трудовых прав несовершеннолетних, то вправе обратиться в органы прокуратуры, либо государственную инспекцию труда.

---

<sup>1</sup> - статья 37 Конституции Российской Федерации;

<sup>2</sup> - статья 1 Федерального закона от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»;

## Трудоустройство несовершеннолетних

В соответствии со статьей 272 Трудового кодекса Российской Федерации особенности трудоустройства лиц в возрасте до **18 лет** определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

**Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

Согласно статье 63 Трудового кодекса Российской Федерации заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста **16 лет**, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами<sup>3</sup>.

Разрешается заключать трудовой договор с ребенком **младше 16 лет** в следующих случаях (части 2 - 4 ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации):

- |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) | с <b>15 лет</b> - если ребенок получил общее образование и привлекается для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью. Если ребенок оставил школу до получения основного общего образования или продолжает получать общее образование в иной форме после отчисления из школы, привлечение его к выполнению легкого труда также не должно быть в ущерб освоению образовательной программы;                                                               |
| 2) | с <b>14 лет</b> - если ребенок получил общее образование и привлекается для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, <b>при наличии письменного согласия</b> одного из родителей и органа опеки и попечительства. Если ребенок еще получает общее образование, то дополнительно к указанным условиям заключение трудового договора с ним не должно быть в ущерб освоению образовательной программы, а трудиться он должен в свободное от учебы время; |
| 3) | <b>младше 14 лет</b> - если ребенок привлекается для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках и такая работа не причинит ущерба его здоровью и нравственному развитию, <b>при наличии согласия</b> одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства.                                                                                                                                           |

<sup>3</sup> - статья 63 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 16.12.2019);

**Трудовой договор от имени несовершеннолетнего, не достигшего возраста 14 лет**, подписывается одним из родителей (усыновителем, опекуном) (часть 4 статьи 63, часть 5 статьи 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации; абзац 4 пункта 6 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года № 1).

### Документы для приема на работу несовершеннолетних

Статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации определен перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора. Так, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

1)	- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (например, свидетельство о рождении);
2)	- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
3)	- при наличии — документы воинского учета,
3)	- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые (если это будет первое место работы, то работодатель оформит ее самостоятельно (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
4)	- аттестат (диплом) об основном общем или среднем общем образовании или справка из школы об обучении или периоде обучения;
5)	- медицинская справка о состоянии здоровья;
6)	- если подростку 14 и менее лет, письменные согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства на прием на работу к указанному работодателю.

## Медицинские осмотры несовершеннолетних при трудоустройстве

В соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Российской Федерации обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста **18 лет** (независимо от трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы). В силу статьи 266 Трудового кодекса Российской Федерации лица в возрасте до **18 лет** принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста **18 лет**, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные обязательные медицинские осмотры несовершеннолетних осуществляются за счет средств работодателя<sup>4</sup>.

## Испытание при приеме несовершеннолетних на работу

Для лиц, не достигших возраста **18 лет**, испытание при приеме на работу не устанавливается.

Испытание при приеме на работу несовершеннолетним не устанавливается<sup>5</sup>.

В силу статьи 269 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора с работниками в возрасте до **18 лет** по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

## Особенности регулирования труда несовершеннолетних

Наряду с общими положениями трудового законодательства вопросы трудовой деятельности несовершеннолетних прямо урегулированы Главой 42

<sup>4</sup> - статья 266 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 16.12.2019);

<sup>5</sup> - статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 16.12.2019);

Трудового кодекса Российской Федерации, определяющей особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

### Работы, на которых нельзя работать несовершеннолетним

Статьей 265 Трудового кодекса Российской Федерации определены виды работ, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте **до 18 лет**, к таким относятся:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда;
- подземные работы;
- работы, 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)<sup>4</sup>.

Обратите внимание, что в статье 265 Трудового кодекса Российской Федерации содержится не исчерпывающий перечень работ, применение труда несовершеннолетних на которых не допускается.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте **до 18 лет**, а также предельные нормы тяжести утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Соответствующий перечень утвержден **Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 163** и по состоянию на 10 марта 2020 года включает 2198 работ и профессий<sup>6</sup>.

К таким, помимо работ, которые перечислены в статье 265 Трудового кодекса Российской Федерации, относятся следующие виду работ:

- работы по ряду профессий сварочных работ (газорезчик, газосварщик, электрогазосварщик, электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах, электросварщик ручной сварки и др.);

---

<sup>6</sup> - Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»



- ряд работ по профессиям по производству цемента (аспираторщик, насыпщик цемента, упаковщик цемента и др.);
- ряд работ по профессиям по вторичной переработке металлов (раздельщик лома и отходов металла и др.);
- работы по ряду профессий по производству, восстановлению и ремонту шин (аппаратчик вулканизации, балансировщик шин, вставщик камер и др.);
- работы с ядовитыми и сильнодействующими веществами в аптеках и аптечных складах;
- работа спасателем профессиональных аварийно-спасательных служб и формирований;
- работа в онкологических учреждениях и учреждениях типа «хоспис»;
- работа с ядовитыми и сильнодействующими веществами в аптеках и аптечных складах;
- работы, связанные с резкой стекла и изделий из него;
- работы на высоте, выполняемые рабочими;
- работы, выполняемые рабочими непосредственно у горячей плиты, кондитерских печей и электрожарочных шкафов;
- работы по торговле и хранению вина, спирта и ликеро-водочной продукции и пива, а также табачных изделий;
- работы в замкнутых пространствах;
- работы по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера; тушению лесных пожаров и авиационной охране лесов;
- работы, выполняемые рабочими по обдирке, точке, резке, шлифовке металлических изделий и инструмента абразивными кругами сухим способом
- все виды работ в центрах по лечению и диагностике СПИДа.

С полным перечнем работ рекомендуется ознакомиться до трудоустройства – это обеспечит дополнительную гарантию защиты трудовых прав будущего несовершеннолетнего работника, и позволит предотвратить их нарушение.

Работодатель может принимать решение о применении труда лиц моложе восемнадцати лет на работах, включенных в указанный перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации (пункт 6 постановления Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 163, часть 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

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

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную определены в **Приложении к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 года № 7<sup>7</sup>**:

### НОРМЫ ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫХ НАГРУЗОК ДЛЯ ЛИЦ МОЛОЖЕ ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ ПРИ ПОДЪЕМЕ И ПЕРЕМЕЩЕНИИ ТЯЖЕСТЕЙ ВРУЧНУЮ

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза в кг							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение груза вручную постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены:								
– постоянно <b>(более 2 раз в час)</b>	6	7	11	13	3	4	5	6
– при чередовании с другой работой <b>(до 2 раз в час)</b>	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:								
- подъем с рабочей поверхности	400	500	1000	1500	180	200	400	500
- подъем с пола	200	250	500	700	90	100	200	250

<sup>7</sup> - Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;

Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

- для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг;
- для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг, 16 лет - 7 кг, 17 лет - 8 кг<sup>8</sup>.

Соответственно, работа несовершеннолетнего разнорабочим и грузчиком возможна лишь с соблюдением вышеуказанных предельных норм нагрузок.

Согласно статье 96 Трудового кодекса Российской Федерации к работе в ночное время не допускаются работники, не достигшие возраста **18 лет**, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Также не допускается привлечение работников в возрасте **до 18 лет** к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

В дополнение к перечисленным статьях 96 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 268 названного Кодекса установлен запрет на направление работников в возрасте **до 18 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 служебные командировки,
- привлечение к сверхурочной работе,
- работе в ночное время,
- в выходные и нерабочие праздничные дни.

---

<sup>8</sup> - Примечания к Нормам предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденным Приложением к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07.04.1999 № 7;

Соответствующий перечень профессий утвержден **Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 года № 252<sup>9</sup>**:

Работники в возрасте **до 18 лет** не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (статья 298 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что работа по совместительству лиц в возрасте **до 18 лет** также не допускается.

### Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних

В силу положений статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

в возрасте <b>до 16 лет</b>	- не более 24 часов в неделю;
в возрасте <b>от 16 до 18 лет</b>	- не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте **до 18 лет**, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины указанных установленных норм для лиц соответствующего возраста<sup>10</sup>:

в возрасте <b>до 16 лет</b>	- не более 12 часов в неделю;
в возрасте <b>от 16 до 18 лет</b>	- не более 17,5 часов в неделю.

Статьей 94 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены ограничения продолжительности ежедневной работы (смены), которая не может превышать:

<sup>9</sup> - Постановление Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации»;

<sup>10</sup> - Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 года № 7;

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул):

в возрасте от 14 до 15 лет	- 4 часа,
в возрасте от 15 до 16 лет	- 5 часов,
в возрасте от 16 до 18 лет	- 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:

в возрасте от 14 до 16 лет	- 2,5 часа,
в возрасте от 14 до 16 лет	- 2,5 часа,
в возрасте от 16 до 18 лет	- 4 часа.

### Нормы труда несовершеннолетних

Статьей 270 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

### Оплата труда несовершеннолетних

Статьей 271 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до **18 лет**, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам.

Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до **18 лет**, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

### О минимальном размере оплаты труда

Обратите внимание, что с **1 января 2020 года минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации составляет 12 130 рублей<sup>11</sup>**.

При этом с **1 января 2020 года на территории Омской области минимальная заработная плата (без учета районного коэффициента, установленного для Омской области)** устанавливается в следующих размерах:

1) для работников некоммерческих организаций, организаций, финансируемых из областного и местных бюджетов Омской области, а также работников, участвующих в общественных работах, организованных в соответствии с абзацем восьмым подпункта 8 пункта 1 статьи 7.1-1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», - **12 130 рублей**;

2) для работников других работодателей - **12 740 рублей<sup>12</sup>**.

С применением действующего на территории Омской области 15-процентного районного коэффициента указанные суммы составят:

<sup>11</sup> - статья 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «О минимальном размере оплаты труда»;

<sup>12</sup> «Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Омской области» (заключено в г. Омске 25.11.2019 № 93-РС);

1) для работников некоммерческих организаций, организаций, финансируемых из областного и местных бюджетов Омской области, а также работников, участвующих в общественных работах, организованных в соответствии с абзацем восьмым подпункта 8 пункта 1 статьи 7.1-1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», - **13 949 рублей 50 копеек;**

2) для работников других работодателей – **14 651 рублей**

### Отпуска несовершеннолетних работников

В соответствии со статьей 267 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте **до 18 лет** предоставляется продолжительностью **31 календарный день** в удобное для них время.

Статьей 122 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работникам в возрасте **до 18 лет** до истечения 6 месяцев непрерывной работы по заявлению работника должен быть предоставлен оплачиваемый отпуск. При этом в силу статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте **до 18 лет**.

Замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте **до 18 лет** в силу положений статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации не допускается.

Отзыв из отпуска работников в возрасте **до 18 лет** также не допускается (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

### Регулирование труда несовершеннолетних спортсменов

В силу статьи 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации положения настоящего Кодекса, определяющие случаи и порядок заключения трудовых договоров с лицами в возрасте **до 18 лет**, а также условия использования их труда, применяются к трудовым отношениям со спортсменами в возрасте **до 18 лет** с особенностями, установленными настоящей статьей.

Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста **18 лет**, может устанавливаться коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной частью первой статьи 92 настоящего Кодекса (для работников в возрасте **до 16 лет** - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте **от 16 до 18 лет** - не более 35 часов в неделю).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни спортсменов, не достигших возраста **18 лет**, допускаются в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста **18 лет**, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста **14 лет**, допускается **с согласия** одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра, порядок проведения которого определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном).

В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы спортсмена, не достигшего возраста **14 лет**, и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития.

В случае временного перевода спортсмена, не достигшего возраста **18 лет**, к другому работодателю (статья 348.4 Трудового кодекса Российской Федерации) трудовой договор с ним по месту временной работы заключается в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения трудовых договоров с работниками соответствующего возраста.



## Общие выводы

Процедура оформления несовершеннолетних граждан такая же, как и для всех остальных категорий работников. Подростку необходимо написать на имя работодателя заявление о приеме на работу и заключить трудовой договор. Работодателем оформляется приказ о приеме на работу и вносятся сведения о выполняемой работе в трудовую книжку.

Трудовой договор должен соответствовать требованиям о сокращенном режиме работы и продолжительности смены (статьи 92, 94 Трудового кодекса Российской Федерации), оплате труда не ниже установленного оклада пропорционально отработанному времени (статья 271 Трудового кодекса Российской Федерации), предоставлении в любое время ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 31 дня (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации), запрете направления в командировки, привлечения к ночным и сверхурочным работам, а также к труду в дни отдыха (статья 268 Трудового кодекса Российской Федерации), увольнении работника по инициативе работодателя с согласия инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (статья 269 Трудового кодекса Российской Федерации).

## Летняя занятость несовершеннолетних

В настоящей брошюре мы подробно осветили особенности трудоустройства несовершеннолетних. Теперь разберем особенности трудоустройства детей и подростков на конкретном примере – в период летней кампании сезонного трудоустройства.

Несовершеннолетний гражданин может быть принят на работу при соответствии требованиям о достижении соответствующего возраста, наличии определенного уровня образования, отсутствии медицинских противопоказаний к занятию трудовой деятельностью, а в определенных законом случаях только при наличии письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства (статьи 63, 69, 266 Трудового кодекса Российской Федерации).

В статье 63 Трудового кодекса Российской Федерации установлены основные требования к подросткам, желающим поработать в период каникул.

По общему правилу подростку необходимо достичь **16-летнего возраста**. При этом закон допускает исключения и для **15-летних** граждан и разрешает им трудоустроиться, но только на легкую работу. Подростки, достигшие **14 лет**, с согласия родителей и на период каникул также могут быть приняты на работу для выполнения легкого труда без ущерба здоровью и учебе. Более юный возраст работника возможен только в случае его занятости в цирке, театральной или кинематографической деятельности.

Трудовой договор подросток заключает и подписывает самостоятельно от своего имени, за исключением юных работников, не достигших 14 лет, от имени которых действуют родители.

Заключая с подростком трудовой договор, работодатель не вправе устанавливать ему испытательный срок (часть 4 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации), а также должен предварительно за свой счет организовать для него прохождение медосмотра (статья 266 Трудового кодекса Российской Федерации).

### Иные трудовые права несовершеннолетних

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право лица, **не достигшие 18-летнего** возраста в случае приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме<sup>13</sup>.

Несовершеннолетние в возрасте **от 14 до 18 лет**, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и **с письменного согласия** своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей) (статья 20 Трудового кодекса Российской Федерации)<sup>14</sup>.

Законные представители (родители, опекуны, попечители) несовершеннолетних, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы<sup>15</sup>.

### Защита трудовых прав

Статья 352 Трудового кодекса Российской Федерации гарантирует каждому право на защиту своих трудовых прав и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

**Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:**

1)	<b>самозащита</b> работниками трудовых прав;
2)	защита трудовых прав и законных интересов работников <b>профессиональными союзами</b> ;
3)	<b>государственный контроль (надзор)</b> за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
4)	<b>судебная защита.</b>

<sup>13</sup> - часть 8 статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 16.12.2019);

<sup>14</sup> - часть 11 статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 16.12.2019);

<sup>15</sup> - часть 12 статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 16.12.2019).;

Одним из подспорий в защите трудовых прав является получение работником документов, связанных с работой и копий таких документов у работодателя.

### Выдача документов, связанных с работой, и их копий<sup>16</sup>

По письменному заявлению работника работодатель обязан **не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления** выдать работнику:

- |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) | трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения),                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 2) | копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое) |

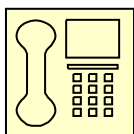
Копии документов, связанных с работой, должны быть **заверены** надлежащим образом и предоставляться работнику **безвозмездно**<sup>17</sup>.

**Работник**, которому работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с частью первой настоящей статьи, **обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки** в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), **вернуть ее работодателю**.

**Сведения о трудовой деятельности** (статья 66.1 настоящего Трудового кодекса РФ) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 настоящего Кодекса.

<sup>16</sup> - статья 62 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 16.12.2019);

<sup>17</sup> - часть 1 статьи 62 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 16.12.2019).



## **Полезные адреса и телефоны** **по вопросам соблюдения трудовых прав:**

### **Прокуратура Любинского района Омской области**

*Прокурор: Полеицук Николай Александрович*

Адрес: 646160, Омская обл., р.п. Любинский, ул. Октябрьская, д. 85

Тел.: (38175) 2-12-07, 2-22-12

Тел./факс: (38175) 2-12-07

E-mail: r\_lub@prokuratura.omsk.ru

Сайт: www.prokuratura.omsk.ru

*«Горячая линия» по вопросам соблюдения трудовых и иных социальных прав граждан прокуратуры Любинского района по телефону (38175) 2-22-12 (ежедневно по будням с 09:00 до 18:00, перерыв с 13:00 до 14:00).*

### **Государственная инспекция труда в Омской области**

*Руководитель: Беляев Сергей Григорьевич*

Адрес: 644043, г. Омск, ул. Певцова, д. 13

Тел.: (3812) 21-09-18

Телефон: (381-2) 24-25-56, факс: (381-2) 24-67-01

E-mail: git-omsk@mail.ru

Сайт: git55.rostrud.ru

### **Любинский отдел Межрайонного управления Министерства труда и социального развития Омской области № 4**

*Начальник отдела: Петелина Елена Юрьевна*

Адрес: 646160, Омская обл., р.п. Любинский, ул. Почтовая, д. 4

Тел.: (38175) 2-19-30, 2-10-45

E-mail: lubino\_tu@omskmintrud.ru

Сайт: mtsr.omskportal.ru или www.omskmintrud.ru

### **Казенное учреждение Омской области «Центр занятости населения Любинского района»**

*Директор: Пранкевич Елена Яковлевна*

Адрес: 646160, Омская обл., р.п. Любинский, ул. Октябрьская, д. 85

Тел.: (38175) 2-25-09, факс: (38175) 2-28-65

E-mail: lub\_czn@omskzan.ru

Сайт: gszn.omskportal.ru или omskzan.ru

### **Администрация Любинского муниципального района Омской области**

*Глава администрации: Рахимжанов Абай Курмашович*

Адрес: 646160, Омская обл., р.п. Любинский, ул. 70 лет Октября, д. 3

Тел.: (38175) 2-12-12

E-mail: lubin@mr.omskportal.ru

Сайт: lubin.omsportal.ru



## Ответственность за нарушение трудового законодательства.

Основные виды нарушений трудового законодательства и меры ответственности, предусмотренные за каждый из этих видов, представлены в приведенной ниже таблице:

Вид ответственности	Вид нарушения	Норма законодательства	Мера ответственности
Административная	Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса	Часть 1 ст. 5.27 КоАП РФ	предупреждение или административный штраф: - на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.; - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 руб.; - на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 тысяч руб.
	Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение	Часть 2 ст. 5.27 КоАП РФ	административный штраф: - на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 20 000 рублей; - на юридических лиц – от 50 000 до 70 000 руб.
	Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его представитель на это отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным	ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ	административный штраф: - на граждан в размере от 3000 до 5000 рублей; - на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб.

работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор)		
Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем	Часть 4 ст. 5.27 КоАП РФ	<p>административный штраф:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб.;</li> <li>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в размере от 5 000 тысяч до 10 000 руб.;</li> <li>- на юридических лиц в размере от 50 000 до 100 000 руб.</li> </ul>
Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение	Часть 5 ст. 5.27 КоАП РФ	<p>административный штраф:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на граждан в размере 5000 рублей;</li> <li>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в размере от 30 000 до 40 000 руб.;</li> <li>- на юридических лиц – в размере от 100 000 до 200 000 руб.;</li> <li>- на должностных лиц - дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.</li> </ul>
Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем	Часть 6 ст. 5.27 КоАП РФ	<p>предупреждение или административный штраф:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей;</li> <li>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без</li> </ul>

<p>осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, -</p>		<p>образования юридического лица, - от 1000 до 5000 рублей;</p> <p>- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей</p>
<p>Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, -</p>	<p>Часть 7 статьи 5.27 КоАП РФ</p>	<p>административный штраф:</p> <p>- на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 рублей или дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет;</p> <p>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 30 000 рублей;</p> <p>- на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей.</p>
<p>Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4 настоящей статьи и частью 3 статьи 11.23 настоящего Кодекса,</p>	<p>Часть 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ</p>	<p>предупреждение или административный штраф:</p> <p>- на должностных лиц в размере от 2 000 до 5 000 рублей;</p> <p>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 2 000 до 5 000 рублей;</p> <p>- на юридических лиц - от 50 000 до 80 000 рублей.</p>
<p>Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение -</p>	<p>Часть 2 статьи 5.27.1 КоАП РФ</p>	<p>предупреждение или административный штраф:</p> <p>- на должностных лиц в размере от 5 000 до 10 000 рублей;</p> <p>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 000 до 10 000 рублей;</p> <p>- на юридических лиц от 60 000 до 80 000 рублей.</p>
<p>Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке</p>	<p>Часть 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ</p>	<p>административный штраф:</p> <p>- на должностных лиц в размере от 15 000 до 25 000 рублей;</p>

<p>обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -</p>		<p>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 15 000 до 25 000 рублей; - на юридических лиц - от 110 000 до 130 000 рублей.</p>
<p>Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты -</p>	<p>Часть 4 статьи 5.27.1 КоАП РФ</p>	<p>административный штраф: - на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 рублей; - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 20 000 до 30 000 рублей; - на юридических лиц - от 130 000 до 150 000 рублей.</p>
<p>Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -</p>	<p>Часть 5 статьи 5.27.1 КоАП РФ</p>	<p>административный штраф: - на должностных лиц в размере от 30 000 до 40 000 рублей или дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет; - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 000 до 40 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; - на юридических лиц - от 100 000 до 200 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.</p>
<p>Примечание. Под средствами индивидуальной защиты в части 4 настоящей статьи следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные техническим регламентом Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.</p>		
<p>Неповиновение законному распоряжению или требованию</p>	<p>Часть 1 ст. 19.4 КоАП РФ</p>	<p>Предупреждение или административный штраф:</p>



должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль)		- на граждан от 500 до 1000 руб.;
Воспрепятствование законной деятельности должностного лица органа государственного контроля (надзора)	Часть 1 ст. 19.4.1 КоАП РФ	Административный штраф:  - на граждан в размере от 500 до 1000 руб.;
Действия (бездействие), предусмотренные частью 1 настоящей статьи, повлекшие невозможность проведения или завершения проверки, -	Часть 2 ст. 19.4.1 КоАП РФ	Административный штраф:  - на должностных лиц в размере от 5000 до 10000 руб.;
Повторное совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 2 настоящей статьи	Часть 3 ст. 19.4.1 КоАП РФ	Административный штраф:  - на должностных лиц в размере от 10000 до 20000 руб. или дисквалификация на срок от 6 месяцев до 1 года;
Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	ч. 23 ст. 19.5 КоАП РФ	Административный штраф:  - на должностных лиц в размере от 30000 до 50000 руб. или дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет;
Непринятие по постановлению	Статья 19.6 КоАП РФ	Административный штраф:  - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30000 до 50000 руб.;
		- на юридических лиц от 100000 до 200000 руб.

	(представлению) органа (должностного лица), рассмотревшего дело об административном правонарушении, мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения.		- на должностных лиц от 4000 до 5000 руб.
<b>Уголовная</b>	Дискриминация, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, совершенное лицом с использованием своего служебного положения	ст. 136 ТК РФ	штраф в размере от 100 000 до 300 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 2 лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет, либо обязательными работами на срок до 480 часов, либо исправительными работами на срок до 2 лет, либо принудительными работами на срок до 5 лет, либо лишением свободы на тот же срок.
	Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека,	ч. 1 ст. 143 УК РФ	штраф в размере до 400 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо обязательные работы на срок от 180 и до 240 часов, либо исправительные работы на срок до 2 лет, либо принудительные работы на срок до 1 года, либо лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на

		срок до 1 года или без такового.
Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, -	ч. 2 ст. 144 УК РФ	принудительные работы на срок до 4 лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.
Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -	ч. 3 ст. 144 УК РФ	принудительные работы на срок до 5 лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.
Примечание. Под требованиями охраны труда в настоящей статье понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.		
Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -	ч. 1 ст. 145.1 УК РФ	штраф в размере до 120 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года, либо принудительными работами на срок до 2 лет, либо лишением свободы на срок до 1 года.
Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом	ч. 2 ст. 145.1 УК РФ	штраф в размере от 100 000 до 500 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за

выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -		период до 3 лет, либо принудительными работами на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового, либо лишением свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.
Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, если они повлекли тяжкие последствия, -	ч. 3 ст. 145.1 УК РФ	штраф в размере от 200 000 до 500 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 3 лет либо лишение свободы на срок от 2 до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет или без такового.

Примечания. 1. Под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

2. Лицо, впервые совершившее преступление, предусмотренное частями первой или второй настоящей статьи, освобождается от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате заработной платы, пенсии, стипендии, пособия и иной установленной законом выплате, а также уплатило проценты (выплатило денежную компенсацию) в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, и если в его действиях не содержится иного состава преступления.

<b>Материальная</b>	Причинение ущерба имуществу работника	Статья 235 ТК РФ	Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в
---------------------	---------------------------------------	------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			данной местности на день возмещения ущерба.  При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.
	Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя	Статья 237 ТК РФ	Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.
<b>Дисциплинарная</b>	Совершение руководителем организации или руководителем ее структурного подразделения, иным ответственным должностным лицом дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей)	Статья 192 ТК РФ	Замечание, выговор либо увольнение руководителя организации (привлечь руководителя или руководителя ее структурного подразделения к дисциплинарной ответственности может только работодатель)

### **Перечень использованных выше сокращений:**

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях,  
ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации,  
УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации.



**Для заметок**