**Государственная инспекция труда в ХМАО-Югре**

г. Ханты-Мансийск 18 мая 2022 года

**Доклад**

**«О состоянии законности в сфере исполнения трудового законодательства несовершеннолетних граждан. Основные нарушения в сфере труда и занятости несовершеннолетних граждан по итогам 2021 года».**

Добрый день, Участники семинара!

Обеспечение соблюдения трудовых прав несовершеннолетних граждан является одним из приоритетных направлений трудового законодательства, которое содержит систему гарантий, защищающих указанных работников от дискриминации в трудовой сфере.

Право на труд несовершеннолетних граждан закреплено в Конвенции о правах ребёнка, Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, в Федеральном Законе «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».

При организации временных рабочих мест учитываются требования законодательства в отношении условий труда для указанной категории работников, а именно: работа не должна приносить ущерба здоровью несовершеннолетнему (трудоустройство осуществляется при наличии медицинской справки, подтверждающей возможность работы по состоянию здоровья), нормальному развитию, нравственности и не нарушать процесса обучения (подростки работают в свободное от учёбы время или в каникулярный период). Трудоустройство подростков осуществляется с разрешения родителей (законных представителей) органа опеки и попечительства.

Организация работы по выявлению и устранению нарушений трудовых прав несовершеннолетних работников осуществляется на территории автономного округа Государственной инспекцией труда по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре.

В 2021 году контрольные (надзорные) мероприятия по соблюдению трудового законодательства хозяйствующими субъектами в отношении работников в возрасте от 14 до 18 лет по вопросам регулирования труда несовершеннолетних граждан не проводились (в 2020г. – 1 проверка, в 2019 – 2 проверки).

Обращений от граждан данных категорий за отчетный период в Государственную инспекцию труда в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре не поступало.

В ходе мероприятий проводимых в 2022 году органами прокуратуры с привлечением специалистов Государственной инспекции труда в дошкольных учреждениях установлены следующие нарушения, которые так же часто допускаются и другими работодателями при приеме на работу несовершеннолетних граждан:

**Статья 57 Трудового кодекса РФ** Содержание трудового договора

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

**Статья 267 Трудового кодекса РФ**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

В трудовых договорах, заключенных с несовершеннолетними работниками не указан режим рабочего времени и ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный.

Ответственность предусмотрена ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ - 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, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

**Статья 69 Трудового кодекса РФ** Медицинский осмотр при заключении трудового договора.

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет**

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.

 Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Несовершеннолетние работники приняты на работу без предварительного обязательного медицинского осмотра.

Ответственность предусмотрена ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ - Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке 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 - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

**Статья 79. Прекращение срочного трудового договора**

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Работники не уведомлены в письменной форме в установленный срок об истечении срока действия срочного трудового договора.

Ответственность предусмотрена ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ - 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, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

**Статья 140. Сроки расчета при увольнении**

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Не произведены в установленный срок причитающиеся выплаты, в том числе компенсация за неиспользованные дни отпуска.

Ответственность предусмотрена ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ 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 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, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

В настоящее время планируется проведение профилактических мероприятий направленных на составление и направление работодателям предостережений о недопустимости нарушения обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами.