Особенности приема и оформления несовершеннолетних подростков с инвалидностью на работу (кратковременное трудоустройство)

Работодатели вправе принимать на работу несовершеннолетних, т. е. лиц, которые не достигли возраста 18 лет. Однако при этом необходимо учитывать требования законодательства и в т.ч. существующие ограничения.

В общем случае работодатель имеет право заключать трудовой договор с гражданином РФ, достигшим возраста 16 лет ([ч. 1 ст. 63 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/9627c87f117f9ccaaf55a73c9a614626c1e87ce0/)).

С лицами младше 16 лет допускается заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, который не причиняет вред здоровью. При этом действуют следующие особенности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Возраст для заключения трудового договора** | **Согласие / разрешение** | **Особенности** |
| с 15 лет | Не требуется | Несовершеннолетние лица уже получили или получают общее образование. В последнем случае работа не должна быть в ущерб освоению образовательной программы (должна выполняться в свободное от получения образования время) |
| с14 лет | Письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства |
| младше 14 лет | Согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства | В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках. В разрешении органа опеки и попечительства должна быть указана максимально допустимая продолжительность ежедневной работы. Трудовой договор подписывается родителем (опекуном). |

Лица, которым не исполнилось 18 лет, не могут быть приняты на работу с вредными или опасными условиями труда, на подземные работы, а также работу, которая может причинить вред их здоровью или нравственному развитию (скажем, в казино или для торговли спиртными напитками или табачными изделиями) ([ч. 1 ст. 265 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/0ebdcb551bf2ed8c72f5a691d75f1aac5297f061/)). Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, на которые нельзя принимать несовершеннолетних, приведен в [Постановлении](http://base.garant.ru/181762/) Правительства от 25.02.2000 № 163.

Также несовершеннолетние работники не могут привлекаться к переноске и передвижению тяжестей, которые превышают предельные нормы. Такие нормы утверждены [Постановлением](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_23823/) Минтруда от 07.04.1999 № 7.

Важно помнить, что работников до 18 лет нельзя направлять в командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, а также в выходные и нерабочие праздничные дни ([ст. 268 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b635caacf52f1698330c7c27b9cccb0a9c23bcb9/)). Здесь существуют исключения, которые касаются творческих работников из Перечня, утвержденного [Постановлением](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_68004/) Правительства от 28.04.2007 № 252.

Работника в возрасте до 18 лет можно принять на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра ([ст. 266 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cfa9852ce82cad1bb8c768c00ab79a624fbcacb4/)). Оплачиваются эти медицинские осмотры за счет средств работодателя.

Несовершеннолетним работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Так, например, для работников в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю, а в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю ([ч. 1 ст. 92 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/f6b05aa9799a360bb375c2a1f4c61977b86834cf/)). При этом если несовершеннолетний работник совмещает с работой получение общего или среднего специального образования, указанные выше нормы должны быть снижены, как минимум, в 2 раза (ч. 4 [ст. 92](http://base.garant.ru/12125268/a01fd19fbf2aae1b9a36f043855d0c20/) ТК РФ).

Кроме того ТК РФ ограничивает и продолжительность ежедневной работы (смены) несовершеннолетних ([ч. 1 ст. 94](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/807ffc614bbb6b624f2c1a66d71f190608f37b57/) ТК РФ):

* для лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа, а в возрасте от 16 до 18 лет — 4 часа;
* для иных несовершеннолетних работников (в т.ч. работающих в период каникул) – в возрасте от 14 до 15 лет – 4 часа, от 15 до 16 лет – 5 часов, от 16 до 18 лет – 7 часов.

Несовершеннолетнему инвалиду устанавливается рабочее время не более 35 часов в неделю (в зависимости от возраста и других факторов, описанных выше).

Что касается нормы выработки, то она устанавливается несовершеннолетним работникам пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени ([ст. 270 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a221da15a91a86b62451974ec1827a31bf69e15e/)). Трудовым или коллективным договором для работников до 18 лет могут быть установлены пониженные нормы выработки.

Оплата труда несовершеннолетних производится также пропорционально продолжительности их работы исходя из оклада или сдельных расценок. При этом работодатель вправе доплачивать таким работникам до заработной платы аналогичных совершеннолетних работников, как если бы работники до 18 лет работали полный рабочий день или выполняли полную месячную норму выработки.

**Срочный или бессрочный трудовой договор**

Один лишь факт того, что ра­бот­ник – несо­вер­шен­но­лет­ний, не дает права ра­бо­то­да­те­лю за­клю­чать с ним сроч­ный тру­до­вой до­го­вор при любых об­сто­я­тель­ствах. Ведь сроч­ный до­го­вор за­клю­ча­ет­ся с ра­бот­ни­ка­ми (как с со­вер­шен­но­лет­ни­ми, так и несо­вер­шен­но­лет­ни­ми) толь­ко в опре­де­лен­ных слу­ча­ях, к при­ме­ру (ч. 1 [ст. 59](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/) ТК РФ):

* на время ис­пол­не­ния обя­зан­но­стей от­сут­ству­ю­ще­го ра­бот­ни­ка;
* на время вы­пол­не­ния вре­мен­ных (до двух ме­ся­цев) работ;
* для вы­пол­не­ния се­зон­ных работ, когда в силу при­род­ных усло­вий ра­бо­та может про­из­во­дить­ся толь­ко в те­че­ние опре­де­лен­но­го пе­ри­о­да (се­зо­на);
* с ли­ца­ми, при­ни­ма­е­мы­ми для вы­пол­не­ния за­ве­до­мо опре­де­лен­ной ра­бо­ты в слу­ча­ях, когда ее за­вер­ше­ние не может быть опре­де­ле­но кон­крет­ной датой.

По со­гла­ше­нию ра­бо­то­да­те­ля и несо­вер­шен­но­лет­не­го ра­бот­ни­ка сроч­ный тру­до­вой до­го­вор может быть за­клю­чен, если, на­при­мер (ч. 2 [ст. 59](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/) ТК РФ):

* ра­бо­то­да­тель – это субъ­ект ма­ло­го пред­при­ни­ма­тель­ства (в т.ч. ИП), чис­лен­ность ра­бот­ни­ков у ко­то­ро­го не пре­вы­ша­ет 35 че­ло­век (в сфере роз­нич­ной тор­гов­ли и бы­то­во­го об­слу­жи­ва­ния – 20 че­ло­век);
* несо­вер­шен­но­лет­ний ра­бот­ник по­лу­ча­ет сред­нее про­фес­си­о­наль­ное или выс­шее об­ра­зо­ва­ние по очной форме обу­че­ния.