# Трудоустройство несовершеннолетних в летний период

Действующим трудовым законодательством предусмотрены некоторые особенности и ограничения при трудоустройстве несовершеннолетних граждан, в том числе на временную работу в период летних каникул.

## Прием на работу несовершеннолетних граждан

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.

В [статье 63 ТК РФ](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=201079&div=LAW&dst=100464%2C0&rnd=0.7306123067723089) 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 соискателей, не достигших 14 лет, от имени которых действуют родители.

Заключая с подростком трудовой договор, работодатель не вправе устанавливать ему испытательный срок ([ч. 4 ст. 70 ТК РФ](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=201079&div=LAW&dst=427%2C0&rnd=0.36292565515904085)), а также должен предварительно за свой счет организовать для него прохождение медосмотра ([ст. 266 ТК РФ](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=201079&div=LAW&dst=102468%2C0&rnd=0.9657331265289524)).

## Документы для приема на работу несовершеннолетних

Перечень документов, которые несовершеннолетний должен представить работодателю, соответствует списку, установленному [ст. 65 ТК РФ](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=201079&div=LAW&dst=100476%2C0&rnd=0.9188259019766539). Также необходимо будет представить несколько дополнительных документов. Среди них:

* паспорт (или свидетельство о рождении),
* страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования,
* при наличии — документы воинского учета,
* при наличии — трудовая книжка (если это будет первое место работы, то работодатель оформит ее самостоятельно),
* аттестат (диплом) об основном общем или среднем общем образовании или справка из школы об обучении или периоде обучения,
* медицинская справка о состоянии здоровья,
* если подростку 14 и менее лет, письменные согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства на прием на работу к указанному работодателю.

## Оформление трудового договора с несовершеннолетним

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 ([ст. ст. 92](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=201079&div=LAW&dst=100679%2C0&rnd=0.4240533469613015), [94 ТК РФ](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=201079&div=LAW&dst=100691%2C0&rnd=0.6100181214241903)), оплате труда не ниже установленного оклада пропорционально отработанному времени ([ст. 271 ТК РФ](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=201079&div=LAW&dst=101663%2C0&rnd=0.018035703168406192)), предоставлении в любое время ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 31 дня ([ст. 267 ТК РФ](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=201079&div=LAW&dst=101654%2C0&rnd=0.029023795122050444)), запрете направления в командировки, привлечения к ночным и сверхурочным работам, а также к труду в дни отдыха ([ст. 268 ТК РФ](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=201079&div=LAW&dst=101656%2C0&rnd=0.6295404323799143)), увольнении работника по инициативе работодателя с согласия инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних ([ст. 269 ТК РФ](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=201079&div=LAW&dst=101658%2C0&rnd=0.48285612195846683)).