

# Нормативное обеспечение трудоустройства выпускников с инвалидностью и ОВЗ

К.пед.н. Агафонова Кристина Евгеньевна

## Понятие «инвалид», основания определения группы инвалидности

- **Инвалид** — это лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты (ст.1 Федеральный закон от 24.11.1995 № 1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).
- **Ограничение жизнедеятельности** — полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью.
- В зависимости от степени расстройства функций организма лицам, признанным инвалидами, устанавливается **группа инвалидности** (I, II или III группа), а лицам в возрасте до 18 лет устанавливается категория «ребенок-инвалид».

## Особенности правового статуса инвалида по Трудовому кодексу РФ

- В настоящее время признание лица инвалидом осуществляется федеральным учреждением **МСЭ** в соответствии с Порядком и условиями признания гражданина инвалидом, установленным Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 № 95. В силу п.36 Порядка № 95 документами, подтверждающие инвалидность являются:
- **Справка МСЭ** (форма, утвержденная Приказ Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2010 № 1031н)
- **Индивидуальная программа реабилитации и абилитации инвалида** (ИПРА, образец утвержден Приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 13.06.2017 № 486н). ИПРА является обязательной для исполнения соответствующими органами гос.власти, организациями (в т.ч. Работодателями) независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. На основании ИПРА работодатель должен создать необходимые условия труда для работника-инвалида.

Для самого работника ИПРА носит рекомендательный характер. Он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных, абилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом (ч.5 ФЗ-181). Отказ может быть сделан в любое время в свободной письменной форме, т. к. форма законодательством не предусмотрена.

Отказ инвалида от ИПРА в целом или в части освобождает работодателя от ответственности за ее исполнение (ч.7 ст.11 ФЗ-181).

Приказ Минтруда России от 01.02.2018 № 46

«Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций»

**Факторы,**  
определяющие **оптимальные** для инвалида виды  
трудовой и профессиональной деятельности,  
рекомендуемые и нерекомендуемые ему условия  
труда



**профессиональные + личные,**  
(профессия, стаж, квалификация, сведения об  
учете в службе занятости)

**медико-социальные**  
(стойкие нарушения функций организма и степень  
их выраженности, ограничения категорий  
жизнедеятельности, в том числе ограничение  
способности к трудовой деятельности, и степень их  
выраженности)

## Приказ Минтруда России от 01.02.2018 № 46

### «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций»

Оптимальные для инвалидов виды трудовой и профессиональной деятельности и создания соответствующих условий труда определяются на основе анализа имеющихся у инвалида **стойких нарушений функций организма и ограничений жизнедеятельности**, приводящих к инвалидности:

- нарушение функции зрения;
- нарушение функции слуха;
- нарушение одновременно функций зрения и слуха;
- нарушение функций верхних конечностей;
- нарушение функций нижних конечностей;
- нарушение функций опорно-двигательного аппарата, вызывающее необходимость использования кресла-коляски;
- нарушение интеллекта;
- нарушение языковых и речевых функций;
- нарушение функции сердечно-сосудистой системы;
- нарушение функции дыхательной системы;
- нарушение функции пищеварительной системы;
- нарушения функций эндокринной системы и метаболизма;
- нарушения функций системы крови и иммунной системы;
- нарушение мочевыделительной функции;
- нарушения функций кожи и связанных с ней систем;
- нарушения, обусловленные физическим внешним уродством.

Приказ Минтруда России от 01.02.2018 № 46

«Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций»

### **Организация работы с инвалидами включает:**

- Мероприятия по профессиональной реабилитации или абилитации
- Мероприятия по профессиональной ориентации
- Мероприятия по содействию в трудоустройстве
- Рекомендации по режиму труда и отдыха
- Рекомендации о доступности видов трудовой деятельности
- Создание оптимальных или допустимых санитарно-гигиенических условий производственной среды
- Рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалидов
- Общие характеристики видов трудовой деятельности, оптимальных для инвалидов при различных нарушениях функций организма, и видов трудовой деятельности, выполнение которых может быть для инвалидов при данных нарушениях затруднено

# Подтверждение инвалидности. Документы

## 1. Справка, подтверждающая установление инвалидности

- ✓ группа инвалидности
- ✓ причина инвалидности
- ✓ срок установления инвалидности

## 2. Выписка из индивидуальной программы реабилитации и (или) абилитации инвалида (ИПРА)

### ✓ Определяем способность инвалида к трудовой деятельности

21. Показания для проведения реабилитационных или абилитационных мероприятий:

Перечень ограничений основных категорий жизнедеятельности	Степень ограничения (1, 2, 3)
Способность к самообслуживанию	
Способность к передвижению	
Способность к ориентации	
Способность к общению	
Способность к обучению	
Способность к трудовой деятельности	
Способность к контролю за своим поведением	

### Степени ограничения способности к трудовой деятельности:

**1 степень** – способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной профессии (должности, специальности) при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации;

**2 степень** – способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств;

**3 степень** – способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися значительно выраженными нарушениями функций организма.

(Приказ Минтруда РФ от 17.12.2015 № 1024н)

## Рекомендуемые условия труда

При определении инвалиду режима труда работодатель должен учитывать рекомендации по созданию условий труда

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> Нуждается в дополнительных перерывах  |
| <input type="checkbox"/> Доступны виды трудовой деятельности в оптимальных, допустимых условиях труда  |
| <input type="checkbox"/> Доступны виды трудовой деятельности в любых условиях труда, но выполнение трудовой деятельности может быть затруднено |
| <input type="checkbox"/> Трудовая деятельность возможна при значительной помощи других лиц   |

✓ Определяем необходимость создания специального рабочего места

## Рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида

- по зрению:  
\_\_\_\_\_
- по слуху:  
\_\_\_\_\_
- с одновременным нарушением функций зрения и слуха:  
\_\_\_\_\_
- с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, в том числе передвигающегося с использованием кресла-коляски:  
\_\_\_\_\_
- с прочими нарушениями:  
\_\_\_\_\_
- не нуждается



# Рекомендации о доступности видов трудовой деятельности

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на 4 класса:

**оптимальные** (1 класс),

**допустимые** (2 класс),

**вредные** (3 класс) включая подклассы:

3.1 - вредные условия труда 1 степени,

3.2 - вредные условия труда 2 степени,

3.3 - вредные условия труда 3 степени,

3.4 - вредные условия труда 4 степени)

**опасные** (4 класс).

Вредные и (или) опасные факторы производственной среды подразделяются на **физические, химические и биологические**.

К вредным и (или) опасным факторам трудового процесса относятся **тяжесть трудового процесса и напряженность трудового процесса**

# Основы трудоустройства людей с инвалидностью

## Действия работодателя при предъявлении работником документов об установлении инвалидности

- Работодатель может узнать об инвалидности как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности (справка и ИПРА)
- При установлении ограничения к трудовой деятельности работодатель должен выполнять рекомендации программы реабилитации инвалида (например, перевести работника на другую работу)
- Если работнику — инвалиду противопоказано осуществлять любую трудовую деятельность, работодатель расторгает трудовой договор с таким работником по п.5 ч.1 ст.83 ТК РФ.
- Если работник — инвалид может работать, но только с помощью других лиц, работодатель действует в соответствии с рекомендациями ИПРА (например, переход на домашний труд).

# ВС РФ: обязанность предъявлять при заключении трудового договора справку МСЭ и ИПРА у инвалида отсутствует

- Определение Верховного Суда РФ от 9 декабря 2019 г. № 78-КГ19-46:
- При приеме на работу гражданка не сообщила работодателю об инвалидности. Обратилась с просьбой внести соответствующие сведения спустя 2 года.
- Через 2 года было заключено дополнительное соглашение о неполном рабочем времени. Вскоре работодатель уволил сотрудницу в связи с сокрытием факта наличия инвалидности при заключении трудового договора.
- Увольнение было признано незаконным, т.к. не установлено, что состояние здоровья гражданки могло быть признано препятствием к выполнению ею работы по данной должности. У нее есть право отказаться от ИПРА полностью или частично.
- **Вывод: представление документов об инвалидности при заключении трудового договора обязательным не является. Но для применения гарантий по ТК РФ их представление необходимо.**

# Особенности рабочего времени и времени отдыха инвалида

- **Рабочее время**
- По общему правилу нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Однако, согласно абз.4 ч.1 ст.92 ТК РФ продолжительность времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.
- **Продолжительность ежедневной работы (смены)**
- Ч.1 ст.94 ТК РФ установлено, что продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов определяется в соответствии с мед. Заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными НПА РФ.
- Несмотря на то, что инвалидам установлено сокращенное рабочее время, за ними сохраняется полная оплата труда. Это значит что работодатель не должен сокращать зарплату пропорционально отработанному времени.

## Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные, праздники, ночное время

- В силу ст.96,99 и 113 ТК РФ привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные, праздники, ночное время допускается только с их **письменного согласия** и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с мед заключением, выданным в порядке, предусмотренном законом.
- При этом инвалиды должны быть под подпись ознакомлены с правом отказаться от вышеперечисленной работы.

# Государственные гарантии для людей с инвалидностью при трудоустройстве

	1, 2 группа	3 группа
<b>Продолжительность рабочего дня</b> (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Закона 181-ФЗ)	не более 35 часов	не более 40 часов
<b>Стандартный налоговый вычет по НДФЛ</b> (ст. 218 НК РФ)	500 руб. в месяц	-
<b>Ежегодный отпуск</b> (ст. 23 Закона 181-ФЗ)	не менее 30 календарных дней	
<b>Дополнительный неоплачиваемый отпуск</b> (ст. 128 ТК РФ)	до 60 календарных дней	
<b>С письменного согласия инвалида (!)</b> (ст. 23 Закона 181-ФЗ)	Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время	

## РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН (Ст. 224 ТК РФ):

- осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением;
- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;
- создавать для инвалидов условия труда в соответствии с ИПРА.

## Ограничения способности к трудовой деятельности (по ИПРА)

Доступные виды трудовой деятельности по условиям труда (Приказ Минтруда России от 01.02.2018 г. № 46)	Ограничения способности к трудовой деятельности (по ИПРА)		
	1 степень	2 степень	3 степень
	Оптимальные (1 класс) Допустимые (2 класс) Вредные (3 класс, подкласс 3.1)	Оптимальные (1 класс) Допустимые (2 класс)	Оптимальные (1 класс)

# Особенности работы с инвалидами

- Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются **необходимые условия труда** в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации (ИПРА) инвалида.
- Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.



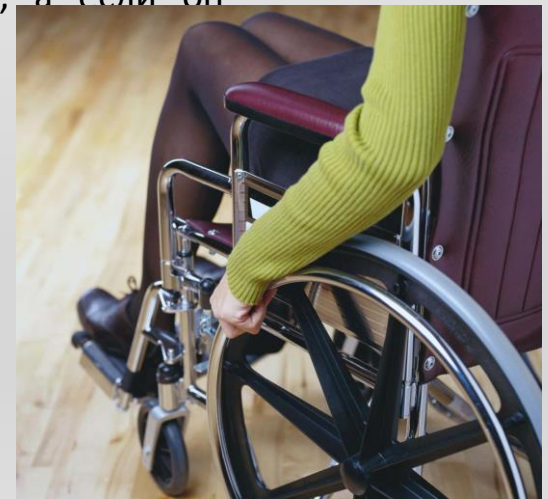
# Особенности работы с инвалидами

- **Рабочее место:**

- должно соответствовать санитарным правилам;
- находиться не в цокольном или подвальном этаже;
- иметь хорошую вентиляцию;
- быть просторным;
- полы желательно иметь теплые и нескользкие;
- Работодателю следует отталкиваться от того, каким недугом страдает работник. У кого больное сердце, тому предлагают исполнять трудовые обязанности в комнате, где отсутствует солнечная сторона, а если он переболел туберкулезом, то наоборот.

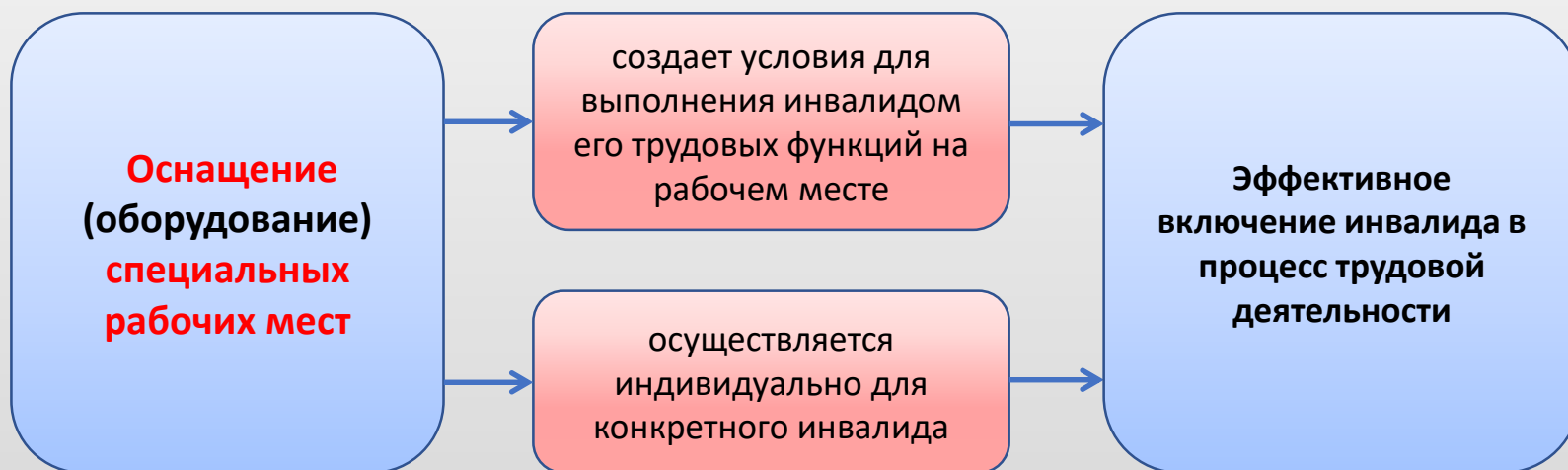
- **В здании:**

- обязательно должна быть столовая, где готовят горячую еду;
- медицинский кабинет для оказания экстренной помощи.



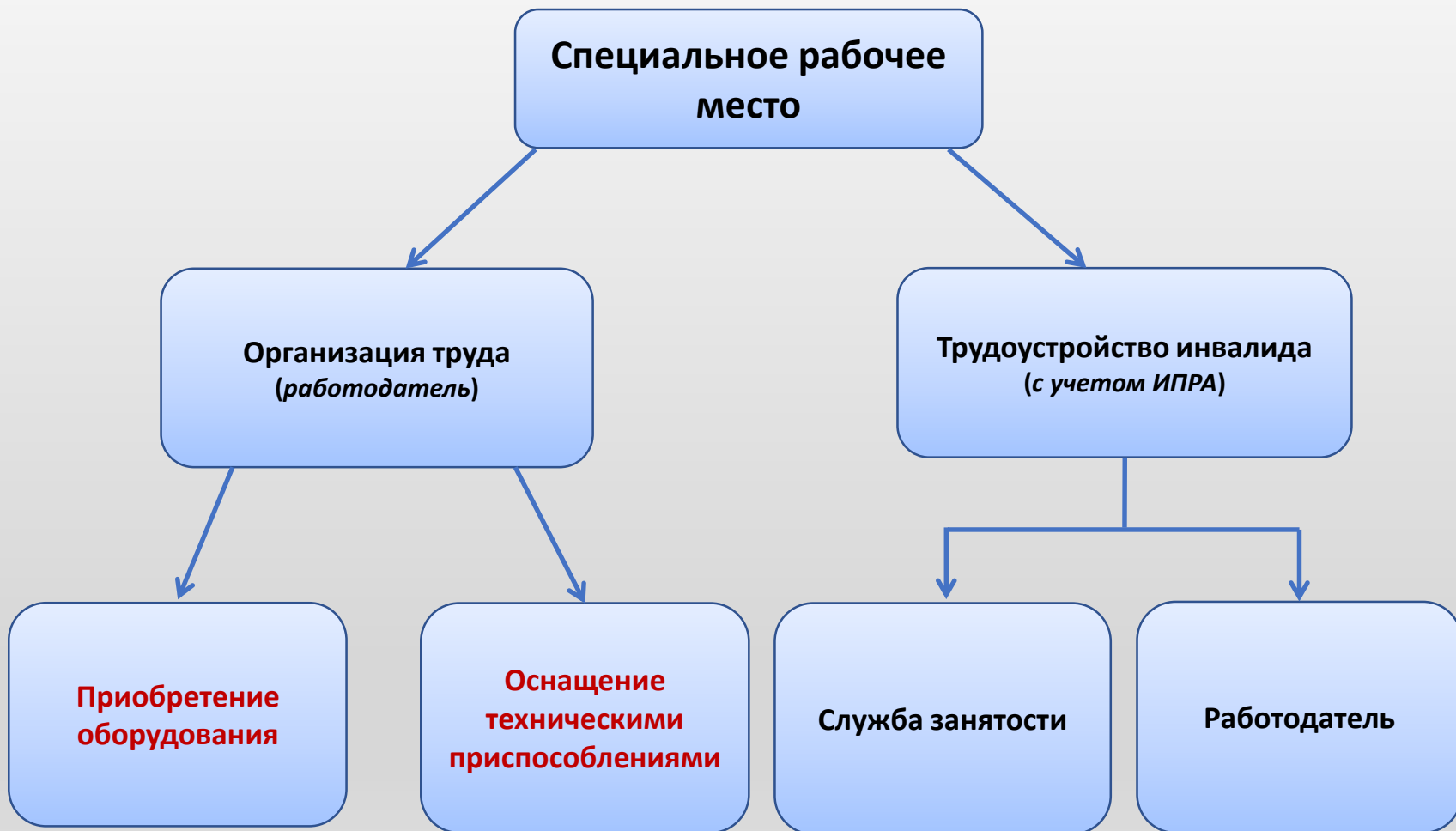
## Приказ Минтруда России от 19.11.2013 г. №685н

«Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»



## Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов

(Ст. 22 Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)



# Рекомендации по созданию рабочих мест для инвалидов с различными нарушениями

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 ноября 2013 г. № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 1 февраля 2018 г. № 46 «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций»

Санитарные СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» (Постановление Главного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30)

Приказ Минтруда России от 09.11.2017 № 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении запросов занятости

### **Дискриминация:**

- **Прямая** – из-за инвалидности отказывают в приеме на работу, в профориентации и обучении или берут на низкооплачиваемые и низкоквалифицированные рабочие места.
- **Косвенная** – проявляется в виде требований, которые формально едины для всех, но по факту ставят инвалидов в неравное положение.

### **Основные формы проявления дискриминации инвалидов:**

- отсутствие доступа к информации о вакансиях;
- непроведение мероприятий по сопровождаемому содействию занятости;
- отказ в создании условий для осуществления сопровождаемого содействия занятости;
- отказ в разумном приспособлении;
- неоказание помощи в организации труда при дистанционной работе и работе на дому;
- отказ в закреплении при необходимости наставника;
- несоблюдение требований трудового законодательства в отношении условий труда;
- непредоставление по выбору профессии, специальности или повышением профессионального уровня;
- отказ в переводе на другую работу в организации в соответствии с рекомендациями о показанных (противопоказанных) в ИПРА видах трудовой деятельности;
- отказ в приеме на работу на основании наличия инвалидности;
- наличие при приеме на работу избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида;
- увольнение по признаку инвалидности.

# Нормативно-правовые документы, регулирующие квотирование рабочих мест в г. Москве

Федеральный закон от 24.11.1995  
№ 181-ФЗ (ред. от 07.03.2017)  
«О социальной защите инвалидов  
в Российской Федерации»

Закон города Москвы от  
01.10.2008 № 46  
«О занятости населения в городе  
Москве»

Закон города Москвы от  
22.12.2004 № 90  
«О квотировании рабочих мест»

Постановление Правительства  
Москвы от 04.08.2009 № 742-ПП  
«Об утверждении положения о  
квотировании рабочих мест в  
городе Москве»



# Квотирование рабочих мест для инвалидов и молодежи в городе Москве

Работодатели, среднесписочная численность работников которых составляет **более 100 человек**, обязаны соблюдать квоту в размере не менее **2%** от среднесписочной численности работников для инвалидов и **2%** для молодежи квотируемых категорий.

В случае если количество инвалидов, принятых на квотируемые рабочие места, составляет более 2% от среднесписочной численности работников, количество квотируемых рабочих мест для молодежи *(Согласно Закону г. Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест»)*

# Выполнение квоты

## Выполнением квоты считается:



- в отношении **инвалидов** – трудоустройство работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду;
- в отношении **молодежи** – трудоустройство работодателем молодежи (ч. 1, ст. 2 Закона г. Москвы «О квотировании»), либо уплата ежемесячно в бюджет города Москвы компенсационной стоимости квотируемого рабочего места в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения.



# Квотирование инвалидов и молодежи

- Инвалиды

Молодежь:

- несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;
- лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет;
- выпускники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет;
- выпускники высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущие работу впервые.

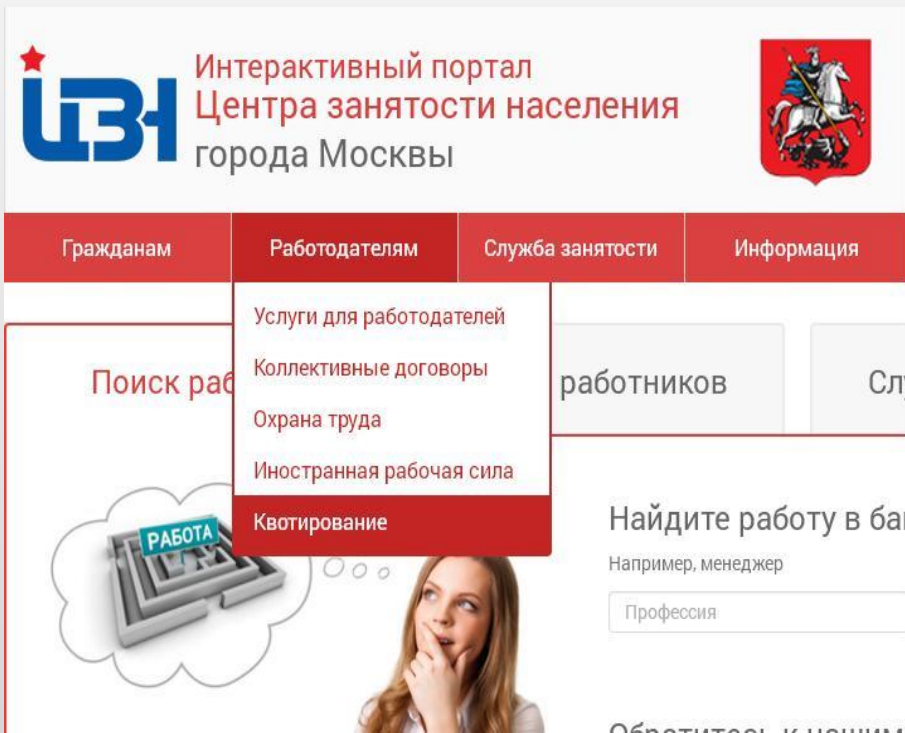
# Постановка работодателей на учет в территориальный отдел квотирования

Работодатели **в течение одного месяца** после государственной регистрации в налоговых органах встают на учет в ГКУ ЦЗН.

Отсутствие факта постановки на учет в Центре занятости не освобождает работодателей от исполнения обязанностей, возложенных на них Законом города Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест».



# Отчетность работодателя по квотированию



Работодатели представляют в ГКУ Центр занятости населения **ежеквартально до 30 числа месяца**, следующего за отчетным кварталом, сведения о выполнении установленной квоты по форме №1-квотирование, утвержденной Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы, координирующим работу по квотированию рабочих мест в городе Москве, и согласованной с Мосгорстатом.

Отчетность можно предоставить также в электронном виде на Интерактивном портале Центра занятости населения: [czn.mos.ru](http://czn.mos.ru).

# Административная ответственность работодателя

Невыполнение работодателем установленной Законом г. Москвы «О квотировании рабочих мест» обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест влечет административную ответственность в соответствии с Кодексом города Москвы об административных правонарушениях в виде наложения штрафа:

- на должностных лиц в размере от **3000** до **5000 рублей**;
- на юридических лиц в размере от **30 000** до **50 000 рублей**.



# Контроль за выполнением условий квотирования

Прокуратурой города Москвы совместно с ДТСЗН проводятся **плановые и внеплановые проверки** исполнения работодателями условий квотирования рабочих мест.

- **Плановые:** проводятся в период деятельности организации, не превышающий **3-х лет**, непосредственно предшествующих году проведения проверки; проводятся в случае:
  - уклонения от регистрации по квотированию;
  - непредставления сведений о выполнении квоты и движении денежных средств (№1-квотирование);
  - невыполнения установленной квоты.
- **Внеплановые:** проводятся в случае необходимости проверки исполнения предписаний об устранении ранее выявленных нарушений.

Проверки могут быть **выездные** (в месте нахождения организации), **документарные** (без выезда).

По окончании проверки:

- составляется **акт**;
- возбуждается дело об административном правонарушении.

План проведения проверок ежегодно публикуется на сайтах Прокуратуры г. Москвы, ДТСЗН и на Интерактивном портале ГКУ ЦЗН.



## О молодых специалистах

- **Молодой специалист** — это сотрудник, окончивший среднее профессиональное или высшее учебное заведение и в течение года с момента получения диплома и поступивший на работу.
- Статус молодого специалиста действует в течение **3 лет** с даты заключения трудового договора и продлевается в исключительных случаях:
  - если работник поступает в аспирантуру на очную форму обучения
  - берет декретный отпуск
  - призывается в армию.

Молодой сотрудник **в сфере образования** – это сотрудник, стаж которого менее пяти лет.

# Преимущества и льготы у молодых специалистов при трудоустройстве

- В статье [70](#) Трудового кодекса Российской Федерации перечислены те, в отношении которых **испытание при приеме на работу не устанавливается**:
  - Молодые специалисты – лица, окончившие имеющие **государственную аккредитацию** образовательные учреждения среднего профессионального и высшего образования и, что важно, **впервые поступающие на работу**
  - работа - по специальности.

Важно не опоздать: эта льгота действует только в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

## Для тех, кто совмещает учебу с работой

Согласно гл. 26 ТК РФ работодатель обязан предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:  
*(в ред. Федерального [закона](#) от 02.07.2013 N 185-ФЗ)*

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.



# О трудоустройстве несовершеннолетних

- В соответствии со ст. 282 [ТК РФ](#), работа **по совместительству несовершеннолетних не допускается.**
- Для лиц до 18 лет – **не устанавливается испытательный срок на работе.**
- Статья 265 [ТК РФ](#) запрещает применение труда несовершеннолетних на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на подземных работах. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 среди них:
  - работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную,
  - горные работы, строительство метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения,
  - геологоразведочные и топографо-геодезические работы,
  - черная металлургия,
  - добыча и переработка торфа и другие.

# О трудоустройстве несовершеннолетних

- В соответствии со ст. 298 [ТК РФ](#) работники в возрасте до 18 лет не могут привлекаться к работе **вахтовым методом**.
- По условиям ст. 244 ТК РФ с ними запрещается заключать **договоры о полной материальной ответственности**.
- Также несовершеннолетние не могут работать в религиозной организации (ст. 342 ТК РФ).
- Молодым работникам (до 18 лет) положен **удлиненный основной оплачиваемый отпуск - 31 календарный день**. Отзыв из отпуска работника до 18 лет запрещен. Если молодой специалист совмещает работу с обучением, ему также положены дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы.
- В соответствии со ст. 92 ТК РФ, лицам до 16 лет положено работать не более 24 часов в неделю, до 18 лет - не более 35 соответственно.
- Статья 268 ТК РФ запрещает направлять несовершеннолетних в служебные командировки, привлекать их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключение составляют творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций и цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений.
- Если в процессе трудовой деятельности несовершеннолетний совершит проступок, за который статьей 81 [ТК РФ](#) предусмотрено увольнение, либо при намерении сократить этого работника, работодатель, при расторжении трудового договора с ним, помимо соблюдения общего порядка должен получить согласие инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.