

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(Национальный исследовательский университет)»  
Институт открытого и дистанционного образования  
Кафедра «Управление и право»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент

Юрисконсульт ООО «Денталика-М»

\_\_\_\_\_ А.И. Марин

\_\_\_\_\_ 2018 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ А.А. Демин

\_\_\_\_\_ 2018г.

Охрана труда несовершеннолетних

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
ЮУрГУ – 40.03.01.2018.81669. ВКР

Руководитель работы

преподаватель кафедры УиП

\_\_\_\_\_ С.П. Салькова

\_\_\_\_\_ 2018 г.

Автор работы

студент группы ДО–529

\_\_\_\_\_ Л.А. Цезарь

\_\_\_\_\_ 2018 г.

Нормоконтролер

ст. преподаватель кафедры УиП

\_\_\_\_\_ Е.Н. Бородина

\_\_\_\_\_ 2018 г.

Челябинск 2018

## АННОТАЦИЯ

Цезарь Л.А. Охрана труда несовершеннолетних. – Челябинск: ЮУрГУ, 2018, ДО–529, 58 с., библиогр. список – 48 наим., 13 л. плакатов ф. А4.

**Объектом** исследования являются общественные отношения, которые развиваются во время занятости, трудовой деятельности и увольнения несовершеннолетнего работника.

**Целью** работы является уточнение статуса несовершеннолетнего работника на основе теоретического анализа действующего трудового законодательства и правовой практики, определение специфики правового регулирования труда лиц моложе восемнадцати лет и разработка предложений для улучшения действующего законодательства. В работе были рассмотрены: правовой статус несовершеннолетних в сфере труда; вопрос о разработке правового регулирования занятости несовершеннолетних в России; особенности трудового договора с несовершеннолетним работником и особенности его работы; особенности ученического договора с несовершеннолетним сотрудником; особенности расторжения трудового договора с работником в возрасте до восемнадцати лет; гарантии и льготы для несовершеннолетних работников, а также внесены предложения по совершенствованию действующего законодательства.

Результаты работы имеют практическую значимость, содержат выводы, практические рекомендации и предложения автора по совершенствованию норм трудового права.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ.....	9
1.1 Содержание правового статуса несовершеннолетних в сфере труда....	9
1.2 Развитие правового регулирования трудоустройства несовершеннолетних в России.....	17
2 ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ, ОСОБЕННОСТИ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ...	26
2.1 Заключение трудового договора с несовершеннолетним работником.....	26
2.2 Ученический договор с несовершеннолетним работником.....	29
2.3 Особенности прекращения трудового договора с работником в возрасте до восемнадцати лет.....	35
3 ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ РАБОТНИКАМ.....	40
3.1 Основные правовые гарантии охраны труда несовершеннолетних работников.....	40
3.2 Льготы и преимущества несовершеннолетним работникам в области рабочего времени и времени отдыха.....	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	52
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	55

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Реформы экономической и социальной жизни России, осуществленные на рубеже XX–XXI веков, привели к глубоким изменениям во всех сферах российского общества. Особенно существенные изменения произошли в характере трудовых отношений, где в результате устранения барьеров и запретов на предпринимательскую деятельность работодатели стали многочисленными частными лицами и юридическими лицами, не подчиненными государству и его органам. Наряду с возрождением рынка труда, эмансипацией частной инициативы, усилилась стратификация общества, частыми нарушениями трудовых прав граждан, особенно несовершеннолетних. Эти изменения потребовали новых подходов к правовому регулированию их трудовых отношений.

Принятие и введение в действие с 1 февраля 2002г. Трудового кодекса России помогло упорядочить правовое регулирование работы несовершеннолетних работников, но не решило всех проблем. Таким образом, юридические нормы о предоставлении особого статуса молодым людям, которые прошли различные формы профессиональной стажировки, а также не имеют профессиональной подготовки, нуждаются в дальнейшем разъяснении. В современных условиях на рынке труда даже квалифицированные, опытные специалисты не всегда могут реализовать свое право на работу в соответствии с квалификацией и знаниями. В таких условиях занятость молодых людей, особенно тех, кому не исполнилось восемнадцати лет, является очень острой проблемой. Ее решение требует разработки системы гарантий для обеспечения трудовых прав несовершеннолетних, улучшения законодательного регулирования квот на их работу.

Для использования несовершеннолетних в раннем возрасте могут быть разные причины.

Например, не найдя способов увеличить свой доход и обеспечить минимальный прожиточный минимум для всех членов семьи, некоторые родители вынуждены принимать раннюю работу своих детей, другие активно или пассивно вносят свой вклад в работу своих детей.

Дети могут расставаться со своим детством, покидать образование и идти на работу по другим причинам, как в плане качества образования, так и у тех, кто имеет другое психологическое объяснение: дети покидают школу из-за разочарования в образовании, потери мотивации для получения знаний, низкий прогресс из-за высокой рабочей нагрузки в повседневной жизни (помощь родителям в семье, уход за младшими братьями и сестрами, больные члены семьи и т. д.), конфликты со сверстниками, преподавательский состав, родители и т. д. В результате они могут остаться полностью или функционально неграмотными, навсегда теряют возможность развивать навыки общего образования, необходимые для формирования личности в обществе и на рабочем месте.

Обратим внимание на Послание Дмитрия Медведева, в котором говорится: «Я считаю, что нам жизненно важна эффективная государственная политика в

области детства. Это современная политика, политика, отвечающая интересам национального развития. Поэтому в этом Послании я уделяю основное внимание этой теме ... ». В целях сохранения и обеспечения своего интеллектуального, человеческого, репродуктивного и оборонного потенциала государство строго регулирует условия найма несовершеннолетних, определяя их права и обязанности.

Существующие недостатки и пробелы в трудовом законодательстве, факты злоупотребления экономической властью со стороны работодателей снижают эффективность правовых норм защиты трудовых прав несовершеннолетних. Из-за их физического, интеллектуального, эмоционального и волевого развития им теперь необходимы дополнительные гарантии их прав и законных интересов.

Именно поэтому разработка предложений по укреплению и разработке правил, регулирующих трудовые отношения с работниками в возрасте до восемнадцати лет, является неотложной задачей науки трудового права.

В правовой литературе вопросы, непосредственно связанные с правовым регулированием работы несовершеннолетних работников в свете нового трудового кодекса и современной правоохранительной практики, не получили должного внимания.

Проблемы, с которыми сталкивается юридическая практика, не всегда становятся предметом соответствующих научных исследований и не решаются должным образом в законотворческой деятельности. Теоретические и практические вопросы, связанные с правовым регулированием молодежного труда, должны основываться на глубокой научной основе, поскольку в данном случае речь идет о судьбе будущих поколений людей труда.

Все вышеизложенное предопределило актуальность этого выпускного квалификационного исследования.

Целью работы является уточнение статуса несовершеннолетнего работника на основе теоретического анализа действующего трудового законодательства и правовой практики, определение специфики правового регулирования труда лиц моложе восемнадцати лет и разработка предложений для улучшения действующего законодательства.

Реализация этой цели включает в себя следующие задачи.

1. Определить правовой статус несовершеннолетних в сфере труда.
2. Рассмотреть вопрос о разработке правового регулирования занятости несовершеннолетних в России.
3. Изучить особенности трудового договора с несовершеннолетним работником и особенности его работы.
4. Проанализировать особенности ученического договора с несовершеннолетним сотрудником.
5. Выявить особенности расторжения трудового договора с работником в возрасте до восемнадцати лет.
6. Рассмотреть гарантии и льготы для несовершеннолетних работников.
7. Внести предложения по совершенствованию действующего законодательства.

Объектом исследования являются общественные отношения, которые развиваются во время занятости, трудовой деятельности и увольнения несовершеннолетнего работника.

Предметом исследования являются нормы действующего законодательства, регулирующего работу несовершеннолетних работников, практику их применения.

Теоретической основой настоящего исследования явились труды ученых-юристов, которые внесли вклад в общую теорию права и в науку трудового права: Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, А. Анисимова, Л.Ю. Бугрова, Б.К. Бегичева, В.С. Бенедиктова, К.Н. Гусова, В.П. Иванова, С.А. Иванова, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, Е.А. Монастырского, О.М. Медведева, Ю.П. Орловского, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Л.А. Сыроватской, В.Н. Толкуновой, К.П. Уржинского, А.И. Шебановой, Е.Б. Хохлова, Н.Н. Яворчук и др.

Методологической основой этого исследования явился диалектический метод познания. В процессе написания также использовались методы частных научных исследований, такие как историко-правовые, системно-структурные, социально-правовые, сравнительные правовые.

Правовые положения и выводы исследования основаны на конвенциях и рекомендациях Международной организации труда, Конституции Российской Федерации, трудового, гражданского, административного и уголовного законодательства, а также на практике их применения.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, которые включают в себя семь параграфов, заключения и библиографического списка.

# 1 ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

## 1.1 Содержание правового статуса несовершеннолетних в сфере труда

Правовой статус – сложная, собирательная правовая категория, отражающая весь спектр человеческих отношений с обществом, государством, коллективом, окружающими их людьми. В рамках концепции правового статуса отражены основные аспекты юридического существования личности: его права и обязанности, взаимоотношения с государством, социальная, в том числе трудовая, деятельность и т. д.

Вопрос о содержании правового статуса в юридической литературе неоднозначен. Различные авторы включают в его состав различные элементы. В этой работе мы не будем анализировать мнения по этому вопросу.

Применительно к трудовому статусу Л.Я. Гинцбург сводил его «к правосубъектности и основным правам и обязанностям работника» [24, с.58]. В настоящее время аналогичного взгляда на понятие правового статуса личности придерживаются М.Л. Захаров и Э.Г. Тучкова: «Правовой статус складывается из правосубъектности и основных прав и обязанностей» [26, с.63].

По мнению В.В. Федина: «Трудовая правосубъектность является первым независимым элементом содержания юридического статуса работника. Однако правосубъектность и система основных трудовых прав, свобод, законных интересов и обязательств не исчерпывают содержание правового статуса работника, поскольку эти элементы характеризуют его правовой статус лишь частично, с позиции долга. Юридические гарантии являются стабилизирующим элементом содержания юридического статуса. В роли последнего, но не по содержанию элемента правового статуса работника выступает его ответственность за выполнение или невыполнение своих обязанностей. Появление ответственности в структуре правового статуса работника, логически вытекает из наличия в нем служебных обязанностей: ответственность является особой обязанностью» [42, с.61].

Как полагает В.М. Лебедев: «не может быть никакого промышленного правового статуса, поскольку нет абстрактного, идеального субъекта трудового права, способного выступать в качестве его носителя. Правовой статус характеризуется единством и относительным постоянством, которое выражается в постоянный в определенный период развития государственных условий основных прав и обязанностей, закрепленных в законе. В этой связи все групповые и индивидуальные характеристики, а также права и обязанности на уровне правовых отношений должны оставаться вне рамок правового статуса, они образуют состояние так называемого юридического лица, являющегося одновременно статусом реализации, и субъективные дифференциация на уровне отраслей права обозначаются понятием правового режима, который относится к конкретизации общего правового статуса» [34, с.89].

Анализ концепции правового статуса показывает, что это сложная категория интеграции, отражающая взаимоотношения общества и личности, государства и гражданина. Эти взаимоотношения определяются.

1. Набор юридически закрепленных прав и обязанностей гражданина.

2. Возможность иметь права, приобретать их и нести ответственность (включая юридическую ответственность).

3. Наличие гарантий прав и свобод гражданина, т. е. механизм, обеспечивающий реализацию прав гражданина.

Постоянной характеристикой субъекта права является правовой статус. Только к неотъемлемым свойствам гражданина это можно отнести, потеря которого будет означать ограничение его прав и свобод и законных интересов.

Трудоправовой статус характеризует гражданина как субъекта трудового права. Как указал В.В. Федин: «Эта категория охватывает всю сферу отношений между работником и остальными субъектами трудового права, регулируемые нормами трудового законодательства. Именно юридический статус определяет характер и степень участия работника в общественных отношениях, которые являются предметом трудового права» [42, с.26].

Несомненно, одним из важнейших принципов трудового права, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации, является свобода труда, в том числе право на труд, которое каждый свободно выбирает или соглашается, право распоряжаться своими способностями работать, выбирать профессии и род деятельности. Это также относится к несовершеннолетним.

Путем заключения на основании трудового договора трудовых отношений с работодателем, или несовершеннолетний может осуществлять свою способность работать на основании гражданско-правового договора, в этом проявляется свобода труда

Н.Н. Яворчук: «В соответствии со ст. 20 ТК РФ стороны трудовых отношений являются работником и работодателем. Для вступления в трудовые отношения гражданин должен обладать трудовой правоспособностью. В качестве общего правила лицам, достигшим 16-летнего возраста, а в случае процедуры, предусмотренной трудовым кодексом, которая будет рассмотрена ниже, также лица, не достигшие определенного возраста, могут вступать в трудовые» [48, с.18].

Свобода, в частности, трудового договора имеется не только на стадии заключения трудового договора, но и на этапе его прекращения по инициативе работника, в том числе несовершеннолетнего.

Гарантированная Конституцией Российской Федерации и ТК РФ свобода труда является важным элементом свободы человека и гражданина

В соответствии с ч. 2 ст. 37 Конституции РФ и ст. 4 ТК РФ свобода труда гарантируется запрещением принудительного труда

А.В. Буянова: «Право несовершеннолетних на работу соответствует (находится в органическом единстве) со свободой выбора работы, защитой от безработицы и правом на справедливые и благоприятные условия труда. Право на труд также включает обязательство государства принимать надлежащие меры для



реализации этого права, в частности несовершеннолетних. Это подразумевает определенную социально-экономическую политику, которая должна включать профессиональную подготовку, профессиональное руководство и т. д.» [22, с.56].

В ч. 1 ст. 21 ТК РФ закреплены основные права работников, включая несовершеннолетних. Разберем некоторые из них.

Прежде всего, работник имеет право заключать, изменять и прекращать трудовое соглашение в порядке и на условиях, предусмотренных соответствующими положениями закона, содержащимися в главах 11 («Заключение трудового договора»), 12 («Изменение трудового договора») и 13 («Прекращение трудового договора») ТК РФ. В то же время законы субъектов РФ могут устанавливать другие, более благоприятные условия для несовершеннолетних, а также для других работников, для заключения, изменения и прекращения трудовых договоров. Содержание трудового договора – это обязательные и факультативные условия.

Также является неотъемлемым правом несовершеннолетнего работника, представление несовершеннолетнему работнику работы, предусмотренной трудовым договором по определенной специальности, квалификации и должности

Н.Н. Яворчук: «В то же время специальность в трудовом праве понимается как знания и практические навыки, необходимые для выполнения соответствующих трудовых функций в профессии. Специальность определяет тип работы» [47, с.22].

Квалификация – это степень и тип профессиональной подготовки, необходимой для выполнения соответствующей работы.

Должность определяет определенные пределы прав, обязанностей и ответственности несовершеннолетнего работника.

Работник имеет право на здоровые и безопасные условия труда. Раздел X («Защита труда») трудового кодекса содержит следующие главы с соответствующим законодательством о защите труда: глава 33 («Общие положения»); глава 34 («Требования охраны труда»); глава 35 («Организация охраны труда»); глава 36 («Обеспечение прав работников на охрану труда»).

В главе 42 подробно изложены особенности регулирования труда трудящихся моложе 18 лет, а глава 62 посвящена видам ответственности за нарушения трудового законодательства и других актов, содержащих правила трудового права.

В обобщенной форме охрана труда представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работника в ходе его работы, которая включает юридические, социально-экономические, организационные, технические, санитарные, гигиенические, терапевтические и профилактические, реабилитационные и другие меры. Только охрана труда в широком смысле может обеспечить здоровые и безопасные условия труда для несовершеннолетних.

Л.А. Чернышева: «Основные права несовершеннолетних, как и других работников, включают право на своевременную и полную выплату заработной платы в соответствии с их квалификацией, сложностью работы, количеством и

качеством выполненной работы. Это право также выступает в качестве принципа регулирования трудовых отношений, как указано в статье 2 ТК РФ. Этот принцип, с одной стороны, устанавливает критерий для определения условий труда работника, включая несовершеннолетних, т. е. он не может быть ниже минимальной заработной платы. С другой стороны, работнику гарантируется полная выплата заработной платы в срок, установленный законом, внутренним трудовым законодательством или коллективным договором» [45, с.63].

При уплате заработной платы работодатель обязан письменно уведомить каждого работника обо всех компонентах заработной платы, полученных ему за соответствующий период, размере и основаниях произведенных вычетов, а также общей суммы денег, подлежащих выплате.

Заработная плата обычно выплачивается непосредственно в месте выполнения работником работы или переводится на указанный счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, не реже одного раза в месяц, в день, установленный местными актами организации.

Именно Трудовой кодекс Российской Федерации как мера самозащиты предоставляет работнику, в том числе несовершеннолетним, право приостановить работу на весь период просрочки, уведомив работодателя в письменной форме, в случае задержания выплаты заработной платы на срок более 15 дней.

И.А. Воробьев: «В п. 57 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в связи с этим положением ТК РФ разъяснено: «...необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка заработной платы произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой».

Право на отдых является одним из важных конституционных прав работника, то есть свободное время для восстановления трудоспособности, семейных, культурных и других социальных потребностей.

Согласно части 5 статьи 37 Конституции Российской Федерации каждому работнику по трудовому договору гарантируется продолжительность рабочего дня, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (31 календарный день для несовершеннолетних), установленные федеральным законом. Право на отдых является одним из основных трудовых прав несовершеннолетних, а также других работников (статья 21 ТК РФ) и считается одним из элементов справедливых условий труда.

Трудовой кодекс и другие федеральные законы, содержащие трудовое законодательство, предоставляют работникам, в том числе несовершеннолетним, право на отдых в трудовых отношениях. «Время отдыха» (раздел «Трудовой кодекс») является независимым институтом трудового права и регулирует такие виды отдыха как перерыв в работе, выходные и нерабочие праздники, различные виды праздников.

В.Ш. Шайхатдинов: «Работнику предоставляется право на полную и точную информацию о рабочих условиях и требованиях безопасности труда на рабочем

месте. Это право гарантируется, в частности, работнику-несовершеннолетнему, возможностью осознанного выбора профессии и профессии с учетом существующих и возможных профессиональных рисков.

Одним из важных мероприятий в области охраны труда на рабочем месте является специальная оценка условий труда (СОУТ).

Специальная оценка условий труда – оценка условий труда на рабочем месте с целью выявления вредных и опасных производственных факторов и реализации мер по обеспечению условий труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Проведение СОУТ является обязанностью работодателя. В случае несоблюдения установленного порядка он может нести ответственность в зависимости от серьезности последствий» [38, с.98].

Б.И. Сосна: «В современных условиях организации работы с использованием высоких технологий несовершеннолетние работники, как и взрослые, имеют право на профессиональное развитие, профессиональную подготовку и переподготовку, и это связано с правом и интересом каждого к свободному распоряжению их способности работать» [39, с.29].

Повышение квалификации (профессиональное развитие) является одним из видов профессиональной подготовки несовершеннолетних работников, целью которых является улучшение их теоретических знаний, совершенствование их практических навыков и способностей.

Положения, касающиеся обучения, переподготовки и повышения квалификации, определены в разделе. IX трудового кодекса (статьи с 196 по 208).

Самым важным демократическим правом для работника является право на объединение, в том числе способность создавать и вступать в профсоюзы для защиты своих прав и свобод. Такое право основано на ст. 30 Конституции РФ, закреплено в ст. 21 ТК РФ и Федеральном законе от 12.01.1996 г. № 10–ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [3].

Каждый несовершеннолетний, достигший 14-летнего возраста и занимающийся трудовой (профессиональной) деятельностью, имеет право вступать в профсоюзы и покидать их.

Рассматриваемое право соответствует требованиям Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (1948 г.), ратифицированной СССР и действующей на территории Российской Федерации. В частности, Конвенция предусматривает, что рабочие и предприниматели имеют право создавать организации по своему усмотрению без предварительного разрешения, а также вступать в такие организации при условии, что они подчиняются уставу соответствующих организаций.

Нет сомнений в том, что право работников, в том числе несовершеннолетних, участвовать в управлении организацией, является необходимым условием социального партнерства сотрудников и работодателей на рабочем месте. Участие сотрудников или их представителей в управлении организацией регулируется статьей 27 Трудового кодекса Российской Федерации подробными статьями 52 и

53 ТК РФ (глава 8 «Участие работников в управлении организацией»). Работники-несовершеннолетние, равно как и другие, имеют право участвовать в управлении организацией через общее собрание (конференцию) трудового коллектива, профсоюзов и других органов, уполномоченных рабочей силой.

М.В. Пресняков: «Прямое участие в работе несовершеннолетних работников управления организацией, когда они требуют коллективного договора на общем собрании организации; выставлять и предъявлять требования работодателю в случае коллективного трудового спора; принимать решение об общем собрании рабочей группы, объявляющем забастовку, и в других случаях, предусмотренных статьей 53 ТК РФ и разработанной в соответствующих местных правовых актах» [37, с.11].

Право на участие в управлении организацией через иных представителей работники осуществляют во всех случаях, когда работодатель при принятии локальных нормативных актов должен учитывать мнение представителей трудового коллектива.

Наряду с другими правами несовершеннолетний работник имеет право на возмещение ущерба, причиненного в связи с выполнением его трудовых обязанностей и возмещением морального вреда на основании статьи 237 ТК РФ.

Он также имеет право на возмещение материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его способности работать (статья 234 ТК РФ), причиненного имуществу работника (статья 235 ТК РФ), а также вызванное задержкой в выплате заработной платы (статья 236 ТК РФ).

Федеральный закон от 29.11.2010 г. № 326–ФЗ (ред. от 14.06.2011) «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»: «Право несовершеннолетнего работника на обязательное социальное страхование, также вытекающее из части 1 статьи 21 ТК РФ и предусмотренное федеральными законами, имеет жизненно важное значение» [4].

Обязательное социальное страхование является обязательным социальным страхованием, которому каждый работник и, конечно же, несовершеннолетний, который выполняет работу по трудовому договору, независимо от его желания, подлежит, за счет средств работодателя, что является его обязанностью, установленной государством. В конкретных условиях обязательное социальное страхование заключается в уплате определенных страховых взносов и получении в соответствии с установленными правилами соответствующих видов обеспечения или обслуживания за счет обязательного социального страхования.

Часть 2 статьи 22 ТК РФ определяет общие права и обязанности работодателя, которые в определенной степени относятся к несовершеннолетним работникам. Изложение в одной статье, как о правах, так и о обязательствах, является излишним подтверждением того, что тот, у кого есть права, должен нести ответственность.

Как выделял М.Л. Захаров: «Работник, включая несовершеннолетнего, обязан: добросовестно выполнять свои обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового законодательства; соблюдать трудовую дисциплину, установленные трудовые нормы, требования в области безопасности и гигиены труда; заботиться о собственности работодателя

(включая имущество третьих лиц, находящееся у работодателя, если работодатель несет ответственность за безопасность этого имущества) и других работников; незамедлительно информировать работодателя или непосредственного руководителя о ситуации, представляющей угрозу для жизни и здоровья людей, безопасности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если последний несет ответственность за безопасность этого имущества)» [26, с.27].

Иным участником трудового договора в согласовании со статьей 20 ТК РФ считается работодатель. Это может быть физическое либо юридическое лицо.

Большинство работодателей считаются юридическими лицами. Физические лица считаются работодателями, в случае если они занимаются предпринимательской деятельностью в отсутствие создания юридического лица либо входят в рабочие взаимоотношения с иными лицами с целью индивидуального обслуживания и предложения помощи согласно ведению бытового хозяйства.

Согласно статье 20 ТК РФ допускаются случаи, когда несовершеннолетние могут выступать в качестве работодателя – индивидуального предпринимателя. В статье 21 Гражданского кодекса Российской Федерации предусматривается, что, когда закон допускает брак до достижения 18-летнего возраста, гражданин, не достигший 18-летнего возраста, приобретает правоспособность с момента вступления в брак. Следовательно, такие лица могут быть работодателями.

А.Л. Анисимов: «Как установлено в статье 20 Трудового кодекса Российской Федерации – работодателями могут быть несовершеннолетние лица в возрасте от 14 до 18 лет; они имеют право на заключение трудовых договоров с работниками в двух ситуациях, а именно, они должны иметь собственный заработок, стипендию и другие доходы, а также иметь письменное согласие своих законных представителей (опекунов и родителей). В этих случаях, в том числе, когда процедура заключения трудовых договоров охватывает участие законных представителей несовершеннолетних, которые выступают в качестве работодателей, они несут дополнительную финансовую ответственность. Это обязательство выходит из обязательств, вытекающих из трудовых отношений, в частности обязательств по выплате заработной платы» [20, с.42].

Хотелось бы отметить, что права и обязанности работодателя в трудовых отношениях напрямую осуществляются только работодателем, который является физическим лицом. Все остальные работодатели осуществляют свои права и обязанности через руководящие органы или уполномоченные ими лица.

Что касается особенностей правового статуса работодателя, то они предусмотрены ст. ст. 303 – 309 ТК РФ [30, с.101].

И.А. Воробьев: «Согласно ст. 303 ТК РФ работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией). Несовершеннолетний, который действует как индивидуальный предприниматель, освобождается от обязанности зарегистрировать свой трудовой

договор с работником. Согласно части 4 статьи 303 трудового кодекса такая обязанность налагается только на работодателя, который является физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем. Цель деятельности лиц, работающих с гражданами по контрактам – обслуживание личных и бытовых нужд гражданина – работодателя» [29, с.158].

Обязанности работодателя – физического лица, вытекающие из статьи 303 трудового кодекса, определенные части являются общими для всех работодателей, а некоторые из них имеют свои особенности.

Б.А. Чижов: «Общим для всех работодателей, в том числе работодателем – физическим лицом, являются обязанности по уплате страховых премий и других обязательных платежей; выпускать страховые сертификаты государственного пенсионного страхования для лиц, впервые вступивших в работу. Работодатель – физическое лицо обязано выполнять другие обязанности в отношении работника, которые предусмотрены в статье 22 трудового кодекса. Особая обязанность работодателя – физического лица, конечно же, и несовершеннолетнего, – это, как уже упоминалось, уведомление о регистрации письменного трудового договора с работником в соответствующем органе местного самоуправления. Этот факт позволяет работнику подтвердить рабочее время работодателя – физического лица (статья 309 ТК РФ)» [46, с.52].

Следует отметить, что многие органы местного самоуправления разработали и утвердили положения о порядке регистрации трудовых договоров, работодателем которых являются лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

Статья 304 трудового кодекса предусматривает возможное определение типа трудового договора (на неопределенный или определенный период) по соглашению сторон, то есть между работником и работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем. При этом сторонам предоставлено право рассматривать законоположения ст. ст. 58 («Срок трудового договора») и 59 («Срочный трудовой договор») трудового кодекса в качестве рекомендации. Соблюдение требований ст. 58 и 59 ТК РФ является обязательным для работодателей – индивидуальных предпринимателей. Рассматривая это положение, Т.Ю. Коршунова пишет: «Заключение срочных трудовых договоров по соглашению сторон может быть обосновано тем фактом, что работодатели – физические лица не всегда могут предсказать получение дохода на достаточно длительный срок. Сотрудники также могут быть заинтересованы в установлении трудовых отношений с такими работодателями в течение определенного периода времени, поскольку условия работы могут быть неприемлемыми, может развиться личная враждебность, которая препятствует продолжению трудовых отношений и т. д.» [29, с.104]. К тому же рассматриваемые нами работодатели – физические лица являются несовершеннолетними.

Статья 305 ТК РФ предусматривает, что рабочее время и время отдыха регулируются соглашением сторон. В то же время стороны имеют право разделить рабочий день на части по своему усмотрению. В то же время рабочая неделя не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

Отпуск лицам, работающим у работодателей – физических лиц, должен быть не менее 28 календарных дней. Он может использоваться по соглашению сторон как полностью, так и по частям. Стороны также определяют время использования отпуска.

О.В. Абрамова: «Как заметно из статьи 306 ТК РФ о изменении обстоятельств трудового договора работодатель – физическое лицо, в том числе, безусловно, несовершеннолетний, письменно предупреждает сотрудника никак не меньше чем за 14 календарных дней» [28, с.500]. В то же время, как нам представляется, работодатель – физическое лицо не может в одностороннем порядке изменить трудовую функцию работника.

Прекращение трудового договора с работником, работающим у работодателя, в дополнение к основаниям, предусмотренным трудовым кодексом, может происходить по основаниям, указанным в трудовом договоре (статья 307 ТК РФ). Условия уведомления об увольнении, а также случаи и суммы, уплаченные по окончании трудового договора о выплате выходного пособия и других компенсационных выплатах, также определяются трудовым договором.

О.В. Абрамова: «Требования к статье 307 ТК РФ, касающиеся уведомления органа местного самоуправления, в котором трудовой договор был зарегистрирован по окончании трудового договора, также применяются к несовершеннолетнему работодателю» [28, с.521].

Споры, возникающие между работником и работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, не урегулированным самостоятельно, рассматриваются в суде. Согласно статье 309 ТК РФ, документ, подтверждающий период работы несовершеннолетнего работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, трудовой договор, заключенный в письменной форме. Такой работодатель не имеет права записывать записи в рабочие книги сотрудников, а также самостоятельно составлять рабочие книги.

Анализ концепции правового статуса показывает, что она представляет собой сложную, интеграционную категорию, отражающую взаимосвязь личности и общества, гражданина и государства. Эти отношения определяются: набором юридически закрепленных прав и обязанностей гражданина; наличие права иметь, приобретать и нести ответственность (включая юридическую ответственность); наличие гарантий прав и свобод гражданина, т. е. механизма, обеспечивающего реализацию прав гражданина.

## **1.2 Развитие правового регулирования трудоустройства несовершеннолетних в России**

Человек, вступающий в трудоспособный возраст, сталкивается с важной социально значимой проблемой – приобщение к труду. Процесс трудоустройства молодых людей в общественном производстве обычно осуществляется под регулирующим влиянием законов и других правовых норм.

Д.Л. Кузнецов: «Со времени капитализма законодательство о трудоустройстве несовершеннолетних в России в значительной степени определялось и определяется политическими, социальными и экономическими факторами промышленного производства. Бурное развитие капитализма, появившееся в конце 80-х годов XIX века, изменило отношение законодателя к правовому регулированию детского и молодежного труда. Важным последствием промышленного подъема стало то, что спрос на рабочих начал преобладать над предложением. Это, в свою очередь, побудило предпринимателей использовать самый простой способ восполнить нехватку рабочей силы – широкое использование дешевой рабочей силы молодых и несовершеннолетних работников. В то же время предприниматели всячески пытались обойти ограничительное законодательство о работе этих категорий граждан» [41, с.48].

Предприниматели устанавливали для малолетних частых и коротких смен (например, после 2 часов работы после полуторачасового перерыва). Эти дети были вынуждены проводить больше времени на заводе, а заводской инспектор не смог контролировать их фактические и стандартные рабочие часы.

Д.Л. Кузнецов: «Наиболее полное содержание ограничительных законов для молодых и несовершеннолетних рабочих было сформировано в начале 1890-х годов. Высший законодательный орган России, Государственный совет, решил предоставить министру финансов право, по согласованию с министром внутренних дел, разрешить несовершеннолетним в возрасте от 10 до 12 лет работать на тех предприятиях, где они уже работают, запрещая новые методы. Таким образом, через два года на фабриках не должно оставаться ни одного работника в возрасте до 12 лет.

Подтвердив запрет на ночную работу детей в возрасте от 12 до 15 лет в ряде отраслей, Государственный совет, однако, снова разрешил работу этих несовершеннолетних в течение 6 часов ночной работы в самом вредном производстве – стеклянном. Ночная работа женщин и подростков с 15 до 17 лет была перенесена на «благоусмотрение губернаторов губернаторов и фабричных присутствий» [41, с.89].

По мнению, Л.Я. Гинцбурга: «Государственный совет не игнорировал вопрос о работе несовершеннолетних по воскресеньям и праздникам. Это дало фабричной инспекции право санкционировать работу несовершеннолетних в те дни и увеличило рабочий день для них до 9 часов в день на тех предприятиях, где в течение двух смен часов работает 18 часов. В начале XX века технический прогресс в России развивался довольно быстро, что не могло не сказаться на оборудовании и оборудовании заводов. Полученные высокопроизводительные машины позволили использовать работу только обученного и технически сознательного работника. Поэтому молодые рабочие стали заменяться, потому что их работа утратила свое значение. Тем не менее, производители и заводчики сильно навязывали наступление на ограничительный возраст, требуя, чтобы несовершеннолетние считались детьми от 12 до 14 лет, а подростки - от 14 до 16 лет. Таким образом, 6-часовой рабочий день будет установлен только для работников с 12-14 лет, а подростки с 14 до 16 лет должны работать наравне со



взрослыми. В то же время ночная работа была запрещена только для лиц моложе 16 лет» [24, с.101].

В феврале 1907 года состоялось четвертое специальное заседание, на котором был рассмотрен проект закона о работе детей и подростков. От имени всех производителей и заводчиков протест был объявлен против возрастных норм от 15 до 17 лет, поскольку на октябрьской встрече предприниматели настаивали на том, чтобы дети считались детьми в возрасте от 12 до 14 лет, а подростки с 14 до 14 лет 16 лет. Статья не соответствовала возражениям, согласно которым лица в возрасте до 17 лет и все женщины в целом не могут работать в подпольной работе.

А.В. Буянова: «В следствии предприниматели достигли новейшего ужесточения законопроекта – 4-ого по счету. Он ни разу никак не поступал в Государственную Думу. Но под воздействием оживления официальной активности, увеличения количества фабрик и заводов, состояние юных работников в секторе работы со временем совершенствовалось и оплачивалось наиболее значительными ставками. В 1913 году рабочий день несовершеннолетних составлял 63 % – более 9 часов; 28 % – 9 часов и 9 % – от 8 до 8  $\frac{3}{4}$  часов» [22, с.101].

В.М. Лебедев: «Первая мировая война и февральская революция 1917 года практически не улучшили условия труда детей и подростков. Правительство, принимая во внимание потребности военной промышленности, издало закон от 9 марта 1915 года, позволяющий женщинам и несовершеннолетним участвовать в ночных и подземных работах. Однако 8 августа 1917 года Временное правительство решило запретить ночную работу для женщин и подростков в возрасте до 17 лет, добавив, что до окончания войны министр труда, по согласованию с министром торговли и промышленности, предоставляется освобождение от этого правила. То есть, по существу, такая поправка может свести на нет весь смысл закона. После Октябрьской революции начался новый этап в развитии российского права. Советское правительство активно занимается законотворчеством. В конце 1918 года был принят Кодекс законов о труде. КЗоТ 1918 года устанавливал две формы привлечения рабочей силы – через отделы распределения труда и в выборном порядке. Вторая форма носила исключительный характер и использовалась при предоставлении работы, которая требует политического доверия или редких специальных знаний, связанных с личностью приглашенного сотрудника. В кодексе установлено, что лица в возрасте до 16 лет не подлежат трудовым обязательствам. Для лиц моложе 18 лет рабочий день не может превышать 6 часов (для взрослых рабочий день составлял 8 часов в течение дня и 7 часов в ночное время). Кроме того, несовершеннолетние в возрасте до 18 лет не могли работать в ночное время и в тех секторах, которые были особенно трудными или опасными для здоровья» [34, с.62].

Д.Л. Кузнецов: «30 октября 1922 года на IV сессии ВЦИК IX созыва был принят новый Кодекс законов о труде. КЗоТ 1922 года освобождал лиц в возрасте до восемнадцати лет от трудовых обязанностей и запрещал трудоустройство лиц в возрасте до шестнадцати лет. Однако в исключительных случаях инспекторам

труда РСФСР (после слияния Народного комиссариата труда и профсоюзов – инспекторам труда профсоюзов) было дано право давать разрешение на трудоустройство несовершеннолетних моложе 14 лет. Как и Трудовой кодекс 1918 года, Трудовой кодекс 1922 года. Он содержал запрет на использование несовершеннолетних ночью и на тяжелой и опасной работе» [41, с.96].

В соответствии с Постановлением Народного комиссариата труда СССР от 13 октября 1932 года № 186 утвержден перечень работ, запрещающих использование труда лиц моложе восемнадцати лет, такие работы включали: сварка металлов, серная кислота производство, работа в кузнице, все подземные работы и т. д. (список содержит 106 наименований работ).

КЗоТ РСФСР 1922 года содержал общие положения о трудоустройстве несовершеннолетних. Более детальное регулирование этих вопросов осуществлялось иными нормативными правовыми актами. Таким образом, решение ЦИК и СНК СССР от 15 марта 1933 года «об улучшении использования молодых специалистов» регламентировало распределение молодых специалистов, создание для них благоприятных условий и дальнейшего роста на рабочем месте.

В.М. Лебедев: «В 1940 году из-за сложной международной ситуации были ужесточены правовые нормы в сфере трудовых отношений, что также затронуло несовершеннолетних работников. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 года была увеличена мера принудительного труда. Рабочие часы были увеличены с 7 до 8 часов на предприятиях с 7-часовым рабочим днем и от 6 до 8 часов для сотрудников учреждений и подростков, достигших 16-летнего возраста. Во всем мире была введена 7-дневная рабочая неделя, а уголовные была введена ответственность за несанкционированный отход от предприятий и учреждений и за невыход. Для подростков до 16 лет по решению СНК СССР от 12 июля 1940 года был установлен 6-часовой рабочий день. По тому же указу молодым людям в возрасте 16 лет и старше было разрешено работать сверхурочно и ночную работу на общих основаниях».

Д.Л. Кузнецов: «Во время Великой Отечественной войны вопрос обеспечения кадров для промышленности, особенно для оборонной промышленности, был очень острым. Для его решения была организована мобилизация рабочей силы. 13 февраля 1942 года был принят Указ Президиума Верховного Совета СССР «О мобилизации на период военного времени трудоспособного городского населения для работы на производстве и в строительстве». Мобилизация труда в сельском хозяйстве осуществлялась в соответствии с Постановлением СНК и КПСС (б) от 13 апреля 1942 года. «О порядке мобилизации на сельскохозяйственные работы в колхозах, совхозах и МТС трудоспособного населения городов и сельских районов»» [41, с.89].

Несовершеннолетние в возрасте до 16 лет не подлежали мобилизации рабочей силы. В соответствии с принятыми декретами в мобилизацию рабочей силы были вовлечены трудоспособные мужчины в возрасте от 16 до 55 лет, а женщины в возрасте от 16 до 45 лет (в дальнейшем до 50 лет), которые не работали в государственных учреждениях и предприятиях. Принудительная занятость

проводилась по месту жительства для работы в производстве и строительстве в соответствии с распоряжениями, полученными от экономических властей.

С.П. Маврин: «В послевоенные годы проблеме обеспечения работы сиротам и подросткам, потерявшим родителей, уделялось значительное внимание. Эта работа включала органы социального обеспечения и специально создавала постоянные краевые, областные и городские комиссии по трудоустройству, в состав которых входили представители партийной и государственной администрации, профсоюзов, общественных и других организаций. Профсоюзам было поручено следить за соблюдением законодательства о занятости. Разработаны специальные планы для эффективного использования различных категорий населения» [32, с.117].

Имеется форма занятости, как общественное обращение, в котором в основном работают молодые люди. Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17 мая 1956 года «О мерах по обеспечению рабочей силой важнейших строек и предприятий, расположенных в восточных и северных районах страны и Донбасса» было признано целесообразным отправить в 1956 году на добровольной основе в порядке публичного обращения 210 тысяч рабочих, в основном молодых людей, для работы над строительством электростанций, предприятий и т. д. На самом деле 300 тысяч молодых людей были направлены на работу по общественному призыву.

И.С. Мерзлякова: «Принимаются меры для облегчения работы несовершеннолетних. По указу Президиума Верховного Совета СССР 26 мая 1956 года рабочий день для подростков от 16 до 18 лет сокращается до 6 часов. В целях усиления защиты подросткового труда Президиум Верховного Совета СССР увеличил срок службы до 16 лет по декрету от 13 декабря 1956 года и в исключительных случаях в соответствии с Указом, в координации с фабрикой, фабричные или местные профсоюзные комитеты, молодые люди в возрасте старше 15 лет могут быть заняты. Подростки в возрасте от 15 до 16 лет, принятые на работу, при условии, что они пройдут практическую подготовку по индивидуальному или коллективному обучению или окончат профессионально-технические учебные заведения. В то же время подростки, достигшие 15-летнего возраста, могли заключать трудовые договоры с самими предприятиями, учреждениями и организациями, а согласие их законных представителей не требовалось» [35, с.42].

В 50-60 годы отношение молодежи распространяется на эту форму занятости, как на заказ рабочих мест. 12 сентября 1957 года было принято Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О вовлечении в промышленное и сельскохозяйственное производство молодежи, окончившей средние общеобразовательные школы». ЦК КПСС и Совет Министров СССР приняли решение обеспечить участие всех молодых людей (как выпускников средних школ, так и тех, кто не имеет среднего образования) в промышленном и сельскохозяйственном производстве, уделяя особое внимание занятости девочек и охват молодежи профессиональной подготовкой.

В то же время советы министров союзных и автономных республик, исполнительные комитеты краевых, областных и городских Советов совместно с совнархозами и местными управлениями профессионального образования должны были создать для всех предприятий и зданий, расположенных на территории соответствующих республик, краев, областей и городов, в рамках трудового плана, броню занятости и промышленной подготовки молодых людей, окончивших средние школы, и подростков, не получивших среднего образования.

С.П. Маврин: «В 1958 г. принимается Закон «О укреплении взаимосвязи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР». В связи с принятием этого закона Совет Министров СССР 7 марта 1959 г. напечатал распоряжение «О мероприятиях, связанных с исполнением Закона «Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР». Данным постановлением на Советы Министров союзных республик была возложена обязанность показать в Совет Министров СССР в определенный период планы проектов высококлассного преподавания и устройства на работу молодого поколения, заканчивающей восьмилетние общеобразовательные средние учебные заведения, средние школы с производственным учебой и профессионально-промышленные училища, в 1959-1965 гг., имея в виду формирование на предприятиях брони способа молодого поколения в службу» [32, с.159].

2 февраля 1966 г. принимается Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мероприятиях по расширению обучения и устройству на работу в народное хозяйство молодежи, оканчивающей общеобразовательные школы в 1966 году». Установление стандартов брони для трудоустройства молодежи осуществлялось исполнительными органами власти на местах на основе соответствующих планов занятости. Органы по трудоустройству имели право направлять граждан соответствующих категорий, нуждающихся в трудоустройстве, на предприятия, на работу в счет брони. Более того, предприятиям приходилось использовать в счет брони тех, кто был направлен им. Система найма граждан посредством бронирования существовала до распада Советского Союза.

Д.Л. Кузнецов: «В Постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22 декабря 1966 г. «О мерах по обеспечению дальнейшего роста производительности труда в промышленности и строительстве» было признано целесообразным в целях улучшения распределения и использования трудовых ресурсов образовать: в союзных республиках – государственные комитеты советов министров союзных республик по использованию трудовых ресурсов; в автономных республиках – управления советов министров автономных республик по использованию трудовых ресурсов; в краях и областях – отделы исполкомов краевых и областных Советов депутатов трудящихся по использованию трудовых ресурсов с уполномоченными в наиболее крупных городах и районах» [41, с.145].

В 1967 году во всех союзных республиках были созданы комитеты по использованию трудовых ресурсов.

И.С. Мерзлякова: «21 апреля 1969 года Постановлением Совета Министров РСФСР утверждено «Положении о порядке проведения на территории РСФСР трудоустройства молодежи, оканчивающей средние общеобразовательные школы, и молодежи, не получившей среднего образования», которое предусматривало, что органы по использованию трудовых ресурсов участвуют в систематической работе, проводимой органами национального образования по профессиональной ориентации учащихся средних школ, исходя из потребностей национальной экономики и реальных возможностей трудоустройства в каждом районе, городе, области, регионе и автономной республике» [35, с.43].

15 июля 1970 года были введены в действие Основы законодательства СССР и союзных республик о труде, и 1 апреля 1972 года вступил в силу новый Кодекс законов о труде РСФСР, принятый 9 декабря 1971 года.

А.В. Буянова: «В Основях и Кодексе устанавливался принцип единства основных условий труда рабочих и служащих, был определен круг работ, к которым было запрещено привлекать лиц моложе восемнадцати лет. Занятость лиц моложе 18 лет в отраслях промышленности, профессиях и на рабочих местах с тяжелыми и вредными условиями труда, предусмотренными в «Списке производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых табузируется применение труда лиц моложе 18 лет», запрещалась независимо от предприятий, в которых были такие отрасли народного хозяйства. В 1985 году было запрещено использование несовершеннолетних для работы, связанной с производством, хранением и продажей алкогольных напитков» [22, с.153].

Некоторое внимание было уделено развитию общественному призыву молодежи. 24 сентября 1984 года было принято Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР, которое регулировало государственно-правовые аспекты общественного обращения. Набор работников осуществлялся специально созданными комиссиями. Молодые люди, отправленные на работу в порядке общественного призыва, комсомольские органы выдавали комсомольские путевки.

До принятия фундаментального законодательства о трудовом законодательстве не определяется с достаточной полнотой количество лиц, занятых в процедуре заполнения брони приема на работу молодежи. Основы 80-х годов предоставили три категории несовершеннолетних, для которых была установлена броня занятости.

1. Молодые люди, окончившие средние школы.
2. Лица, окончившие профессионально-технические училища.
3. Другие лица в возрасте до 18 лет. В этом случае к другим лицам относились: а) подростки, прервавшие по тем или иным причинам образование в средней школе; б) лица моложе 18 лет, перешедшие из дневных школ в вечернюю (сменную) школу рабочей молодежи; в) подростки, которых уволили по инициативе администрации или прекратили трудовые отношения самостоятельно.

В 1980-х и начале 1990-х годов был принят ряд правил для разработки положений о трудоустройстве и занятости. Таким образом, постановление ЦК

КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 декабря 1987 года № 1457 «Об обеспечении эффективной занятости населения, совершенствовании системы трудоустройства и усиления социальных гарантий трудящихся» предусматривало создание новых органов занятости – территориальных центров самообеспечения для трудоустройства, переподготовки и профориентации населения и самофинансируемых бюро по трудоустройству. Но эта система не оправдывала себя и в 1990-1991 годах создается служба занятости. Однако развал Советского Союза и переход к рыночным отношениям потребовали иного подхода к развитию рабочей силы и организации занятости, в том числе – несовершеннолетних.

Положение о содействии занятости молодежи содержится в федеральных законах от 24 июля 1998 года «Об основных гарантиях прав ребенка в российской Федерации» и от 21 декабря 1996 года «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». В этих законах федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации обязаны принимать меры по обеспечению профессиональной ориентации и воспитания детей в возрасте 14 лет. Кроме того, квоты на трудоустройство предназначены для лиц моложе 18 лет. Органы службы занятости обязаны обращаться к ним, сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей в возрасте от 14 до 18 лет, для работы с ними по вопросам профориентации и обеспечения диагноза их профессиональной пригодности с учетом состояния здоровья. Организации, которые создают специальные рабочие места для этих категорий несовершеннолетних, могут получать налоговые льготы. Исполнительные органы Российской Федерации должны обеспечить профессиональную подготовку и профессиональную деятельность выпускников учреждений социального обслуживания в отношении доли детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Специализированные рабочие места могут быть созданы в учреждениях социального обслуживания.

В ст. 272 Трудового кодекса Российской Федерации, посвященных особенностям трудоустройства лиц моложе восемнадцати лет, указывается только на то, что особенности трудоустройства лиц моложе восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением. Кажется, что занятость лиц моложе 18 лет должна быть лучше отражена в трудовом законодательстве. Одной из целей государственной политики в области содействия занятости населения является (как указано в статье 5 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»), обеспечение социальной защиты в области занятости, специальных мер по содействию занятости граждан, нуждающихся в особой социальной защите (среди которых закон включает молодых людей в возрасте до 18 лет, впервые ищущие работу).

## **Выводы по разделу 1**

Таким образом, можно сделать вывод о том, что одним из эффективных средств социальной защиты является квота рабочих мест, которая является нормативным определением минимального числа рабочих мест для граждан, которые особенно нуждаются в социальной защите и испытывают трудности с поиском работы, которую работодатель обязан использовать в этой организации, включая количество рабочих мест.

Рекомендация № 136 Международной организации труда «О специальных программах обеспечения занятости и подготовки молодежи в целях развития» (принята в Женеве 23.06.1970 на 54-й сессии Генеральной конференции МОТ) предлагает разработать специальные программы в рамках национального развития планов, которые должны иметь одну или несколько из следующих конкретных целей.

1. Предоставлять молодым людям, находящимся в неблагоприятном положении в отношении образования или в другом отношении, такое образование, навыки и квалификацию, которые необходимы им для осуществления полезной и оплачиваемой экономической деятельности и для включения в жизнь общества.

2. Вовлечение молодежи в национальное экономическое и социальное развитие, включая сельское и сельскохозяйственное развитие.

3. Обеспечить молодых людей, которые в противном случае были бы безработными, полезными мероприятиями в области экономического и социального.

КЗоТ РФ 1971 года предусматривал квоты рабочих мест для занятости молодежи (статья 181). Представляется целесообразным ввести аналогичное правило в трудовом кодексе.

## 2 ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ, ОСОБЕННОСТИ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

### 2.1 Заключение трудового договора с несовершеннолетним работником

Статья 37 Конституции России закрепляет основные права граждан в сфере труда. Имея нереализованные способности работать и желая избавиться от них, физическое лицо может выбирать различные варианты поведения: самостоятельно обеспечивать себя работой на основе гражданских контрактов или обеспечивать рабочую силу по распоряжению другого лица, подписав трудовой договор.

Однако, в отличие от человека, который реализует свои способности к труду, заключая гражданский договор, работник, являющийся участником трудового договора, приобретает набор трудовых прав и обязанностей, предусмотренных нормами международного права, Конституцией Российской Федерации, трудового кодекса, коллективного договора и соглашений, местных нормативных актов, индивидуального трудового договора, который полностью применяется к лицам моложе 18 лет. Следует учитывать, что одна из основных задач современного социально-правового государства в сфере трудовых отношений – ограничить использование труда несовершеннолетних.

Прежде всего, следует говорить о возрасте, в котором разрешено использование труда.

В настоящее время российское трудовое законодательство регулирует минимальный возраст, при котором занятость разрешена в рамках трудовых отношений, на основании Конвенции МОТ от 26.06.1973 г. № 138 «О минимальном возрасте приема на работу» [31].

В нашей стране такой общей границей устанавливается возраст 16 лет, позволяя гражданину вступать в трудовые отношения. В то же время законодатель допускает в некоторых случаях возможность вступать в трудовые отношения либо в более раннем возрасте, тем самым уменьшая общий возрастной лимит допуска к работе на работу или в более позднем возрасте, увеличивая этот возрастной лимит, например, путем установления запрета на использование ряда работ лиц моложе 18 лет (ст.244, 265, 282, 298, 342 ТК РФ).

Таким образом, согласно статье 265 ТК РФ, табуизируется использование труда лиц моложе восемнадцати лет при работе с вредными и (или) опасными условиями труда, подземными работами, а также работой, осуществление которой может нанести вред их здоровью и моральному развитию (азартные игры, работа в ночных клубах, производство, транспортировка и торговля алкогольными напитками, табаком, наркотиками и другими токсичными веществами).

Табуизируется перевозка и перемещение грузов рабочими в возрасте до восемнадцати лет, превышающие установленные для них пределы.

А.В. Буянова: «Перечень работ, по которым табуизируется применение работы рабочих до восемнадцати лет, а также предельной нормы тяжести утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, с учетом



мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальной и трудовой деятельности» [22, с.75].

Наряду с этими видами работ, к которым запрещено привлекать подростков, законодатель сделал исключение для творческих работников (статья 268 ТК РФ) в соответствии с Постановлением 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».

Запрет на использование труда лиц в возрасте до 18 лет на опасных и вредных работах не является абсолютным. Правительство в примечании к Перечню указывает несколько исключений, которые допускают работу подростков в следующих случаях: а) практическое обучение (промышленное обучение); б) образование в учебных заведениях подростков, достигших 16-летнего возраста; в) профессиональная подготовка студентов не моложе 17 лет на рабочем месте для рабочих мест и профессий, включенных в Список, при условии, что к моменту окончания учебы они достигли 18-летнего возраста. Выпускники образовательных учреждений начального и среднего специального образования, получившие профессиональное образование по специальностям, включенным в Список, но не достигшим 18-летнего возраста, могут быть допущены к работе в этих профессиях на сертифицированных рабочих местах, подлежащих строгому соблюдению действующих санитарных норм, а также правил охраны труда. Но это ставит вопрос: «Может ли постановление Правительства установить освобождение от применения запрета, установленного Трудовым кодексом?» Кажется, что ответ лежит на поверхности. Нормативный акт подчиненного характера не может устанавливать правило, противоречащее федеральному закону. И, тем не менее, правила, указанные в примечании к резолюции, применяются более 10 лет. Похоже, что для создания условий, необходимых для синхронизации законодательства в описанной части и текущей системы начального профессионального образования, необходимо предпринять следующие шаги. Или сделать соответствующие специальные правила в Трудовом кодексе или изменить систему профессионального образования, чтобы выпуск рабочих специальностей, «запрещенных» для несовершеннолетних, не был возможен, пока студент не достигнет 18-летнего возраста.

Теперь давайте рассмотрим вопрос о сокращении нижнего предела возраста в сфере занятости. Одним из примеров его сокращения может быть часть 2 статьи 63 ТК РФ, которая предоставляет возможность лицам в возрасте 15 лет вступать в трудовые отношения в случае общего образования или продолжения освоения общего образования по иной, чем очная, форме обучения или оставления учебного заведения.

Трудовой договор может быть заключен только для выполнения легкой работы, которая не наносит вреда здоровью этой категории граждан. С согласия

родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и защиты их прав и органа местного самоуправления, осуществляющего контроль в области образования, студент, достигший пятнадцати лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения общего образования.

С.П. Маврин: «В соответствии с частью 3 статьи 63 ТК РФ трудовой договор также может заключаться с подростком, достигшим 14-летнего возраста. Однако в этом случае необходимо соблюдать дополнительные условия: а) подросток, достигший 14-летнего возраста, должен быть учащимся; б) его предполагаемая работа должна классифицироваться как легкая работа, которая не наносит вреда здоровью; в) работа в связи с трудовым договором должна проводиться в свободное время и не должна нарушать учебный процесс; г) заключение трудового договора с подростком, достигшим 14-летнего возраста, должно быть с согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства. Санитарные правила (СанПиН 2.4.6.2553-09 «Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утв. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30.09.2009 № 58) устанавливают необходимые требования к санитарно-эпидемиологической безопасности условий труда подростков в возрасте от 14 до 18 лет и условия промышленной подготовки (практического обучения), для учащихся учебных заведений общего и профессионального образования с целью обеспечить безопасные и безвредные условия труда, которые не оказывают неблагоприятного воздействия на рост, развитие и здоровье подростков» [32, с.251].

Конечно, все те работы, которые запрещены лицам моложе 18 лет, противопоказаны и подросткам в возрасте 14 лет. В статье 270 ТК РФ установлены два варианта сокращения норм выработки: для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени; для работников в возрасте до восемнадцати 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.

А.М. Куреной: «Новое правовое регулирование труда в нашей стране отражено в содержании части 4 статьи 63 ТК РФ, позволяющей вступать в трудовые отношения несовершеннолетних в возрасте до 14 лет. В то же время, чтобы защитить здоровье молодых людей и обеспечить их образование, законодатель табуирует использование своей работы, ограничиваясь только одной областью - творческой. Для заключения трудового договора в этом случае требуется согласие одного из родителей и разрешение органа опеки и

попечительства, и такое согласие возможно при условии, что работа не наносит ущерба здоровью и нравственному развитию. Закон не устанавливает форму получения согласия одного из родителей на заключение трудового договора с подростком, поэтому его можно выразить как в письменной форме, так и в устной форме. Письменная форма приемлема, при этом согласие может быть записано либо в отдельном документе, либо в трудовом договоре» [30, с.165]

Важной гарантией, установленной в области защиты несовершеннолетних действующим законодательством, является положение о том, что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц моложе восемнадцати лет (ст. 70 ТК РФ).

Б.А. Чижов: «Еще одна важная гарантия, установленная в области защиты несовершеннолетних действующим законодательством – проведение обязательных предварительных и ежегодных медицинских осмотров. Согласно ст. 266 Трудового кодекса Российской Федерации лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского освидетельствования (осмотра) и в будущем до достижения восемнадцатилетнего возраста подлежат обязательному медицинскому обследованию (осмотру). Предписанные обязательные медицинские осмотры (обследования) проводятся за счет работодателя.

Цель такого обследования (осмотра) заключается в определении соответствия состояния здоровья несовершеннолетнего предполагаемой работе. Медицинские осмотры проводятся в учреждениях государственной, муниципальной системы здравоохранения» [46, с.52].

Отказ несовершеннолетнего пройти обязательное предварительное медицинское обследование при подаче заявления на работу является законной причиной отказа в заключении с ним трудового договора.

В целях обеспечения здоровья несовершеннолетних в ст. 13 Федерального закона от 30 марта 1995 года № 38–ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)», установлено что в случае выявления ВИЧ-инфекции у несовершеннолетних в возрасте до 18 лет в соответствии с Перечнем работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское обследование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотрах, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 сентября 1995 года № 877, сотрудники учреждений, проводящих эту экспертизу, должны уведомить родителей или их законных представителей.

## **2.2 Ученический договор с несовершеннолетним работником несовершеннолетний работник правовой трудовой**

Сегодня институт ученического договора по российскому законодательству уже нельзя назвать новым явлением как с научной, так и с теоретической и с

правоохранительной точки зрения. В современных условиях хозяйствующие субъекты уже разработали достаточно эффективные способы использования такого рода сделок для обучения необходимого персонала. Также формируется судебная практика по делам, связанным с ученическими договорами. Однако есть и проблематичные аспекты регулирования этих отношений, на которые должны обратить внимание как работодатели, так и работники.

В настоящем трудовом кодексе ученическому договору посвящена гл.32, а также некоторые аспекты затрагиваются в других правилах настоящего Кодекса.

Согласно ст. 198 ТК РФ работодатель – юридическое лицо (организация) имеет право заключить ученический договор на профессиональную подготовку с лицом, ищущим работу, а с сотрудником этой организации – ученический договор на профессиональную подготовку или переподготовку без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с сотрудником организации является дополнительным к трудовому договору.

Формулировка статьи 198 трудового кодекса, которая дает концепцию ученического договора, была изменена в 2006 году и, несмотря на то, что в какой-то мере оптимизировала ее определение, теперь подвергается критике как в теоретическом, так и в правоприменительном плане.

Во-первых, тот же термин «ученический договор» относится к двум сделкам, имеющим разные субъекты правового регулирования. Таким образом, они говорят о студенческом договоре о трудоустройстве, который заключен с лицом, принятым на работу с конкретным работодателем, и обученным на работе, в том числе на предприятии (договор на профессиональную подготовку или переобучение без отрыва или с отрывом от производства).

А.М. Куреной: «Кроме того, есть ученический договор гражданского характера, который заключается с лицом, не работающим в организации, для его подготовки по определенной специальности для дальнейшей занятости на предприятии. Этот субъект указан в статье как «лицо, ищущее работу», который нельзя назвать оптимальным определением, поскольку вполне возможно, что работодатель ищет специалиста и, соответственно, заключает контракт на его профессиональную подготовку» [30, с.245].

А.С. Феофлактова: «Во-вторых, имеется неопределенность в нормативном регулировании отношений, вытекающих из ученического договора. Часто бывает трудно определить характер правоотношений между сторонами сделки, особенно если в ее названии не содержатся слова «ученический договор»» [43, с. 66].

Однако, несмотря на отмеченные проблемы, можно разделять специфику каждого из предоставленных типов ученического договора.

Ученический договор может быть заключен как непосредственно, когда лицо работает в организации, так и уже в процессе его работы. В обоих случаях цель сделки – подготовка (переподготовке) специалиста, который нужен работодателю. Как правило, состав такого договора заключается в следующем.

1. Стороны договора – работодатель и работник (может называться учеником, но практика показывает, что этот термин редко используется), иногда включает

третьего лица – учебное заведение, в котором осуществляется подготовка (переподготовка) работника.

2. Предмет договора – определение взаимных прав и обязанностей сторон об осуществлении подготовки (переподготовки) работника в соответствующем учебном заведении без отрыва от его трудовой деятельности.

3. Содержание договора в целом выражается следующим образом: работник обязан пройти обучение по соответствующей специальности непосредственно на предприятии или в определенном учебном заведении, правильно овладеть знаниями и навыками, пройти обучение, в том числе непосредственно на предприятии работодателя; соблюдать внутренние правила учебного заведения, а также положения трудового договора с работодателем, работать на предприятии на определенный период после окончания школы, выплачивать компенсацию за расходы на его обучение в случае прекращения трудового договора с ним; работодатель, в свою очередь, обязан предоставить работнику возможность пройти соответствующую подготовку, в том числе установить гибкий график работы, если это необходимо; оплачивать обучение полностью или частично в соответствии с соглашением сторон; создать условия, необходимые для стажировки сотрудника на предприятии; оплачивать заработную плату работника в соответствии с трудовым договором, а также стипендию, если она предусмотрена соглашением сторон, кроме того, предоставить работнику новую специальность и уровень образования; образовательное учреждение, если оно участвует в договоре, обязано обеспечить подготовку работника по специальности (направлению) профессионального образования в соответствии с государственными стандартами и утвержденными учебными планами; информировать работодателя о результатах работы сотрудника, если это влияет на размер оплаты за его обучение в требуемое время.

4. Период ученичества согласовывается сторонами и обычно равен установленному стандарту обучения (переподготовки) по соответствующей специальности.

5. Размер оплаты обучения для сотрудников согласовывается сторонами, в то время как могут возникнуть ситуации, когда работодатель в полной мере вносит свои расходы на обучение или стороны оплачивают обучение (переподготовку) в определенной пропорции (например, некоторые крупные промышленные предприятия, которые финансируют обучение достаточно большого числа своих сотрудников).

6. Основания для досрочного расторжения ученического договора обычно: прекращение трудовых отношений между работником и работодателем на основаниях, установленных законом; ненадлежащее исполнение работником обязанности по обучению, приводящее к пропуску занятий, получение отрицательных оценок и т. д. ; инициатива работодателя, основанная, например, на изменении интересов предприятия в соответствующей подготовке (переподготовке); отчисление сотрудника из учебного заведения по причинам, не связанным с учебным процессом, в первую очередь за нарушение внутренних

правил учреждения; отказ работника от обучения по каким-либо субъективным причинам.

7. Последствия досрочного расторжения ученического договора напрямую зависят от оснований, по которым было расторгнуто соглашение: возмещение расходов, понесенных работодателем для работника по ученическому договору, в случае расторжения договора по вине или воле работника; выплата компенсации работником; компенсация за ущерб и т. д.

8. Основания для освобождения сотрудника от ответственности по договору в виде компенсации и возмещения вреда, как правило, связаны с обоснованностью причин, по которым работник отказывался выполнять обязательства по ученическому договору, таковые обычно являются болезнь, инвалидность, беременность и некоторые другие обстоятельства объективного характера.

Форма рассматриваемого договора проста, поэтому считается, что с учетом специфики правовых отношений ученика условия этой сделки не могут быть включены в основной трудовой договор, как это предлагают некоторые авторы. Ученический договор, основанный на значении Трудового кодекса Российской Федерации, является самостоятельной сделкой, в связи с чем расторжение трудового договора с сотрудником не автоматически прекращает ученический договор, если оно не предусмотрено непосредственно по соглашению сторон. Этот тезис подтверждается судебной практикой.

А.С. Фефилактова: «Ученический договор с лицом, ищущим работу (т. е. не в трудовых отношениях с контрагентом по договору), по своему содержанию во многом соответствует вышеуказанным признакам рассматриваемого типа ученического договора. Его основная особенность заключается в том, что между сторонами сделки в момент ее заключения нет трудовых отношений, то есть каждый из участников является независимым по своей воле, что полностью соответствует характеристикам гражданских отношений. Не случайно в редакции гл. 32 ТК РФ, действовавшей до 2006 г., данная разновидность договора именовалась как «ученический договор гражданско-правового характера» [44, с.41].

Различия в содержании такого договора, как правило, следующие.

1. Наименование сторон не использует термины «работник» и «работодатель», поскольку таких нет, участники в большинстве случаев назначаются как «предприятие» и «обучающийся».

2. Предприятие не обязано создавать условия для обучения учащегося, поскольку он не зависит от компании.

3. Обучающийся обязан найти работу на этом предприятии после окончания учебного заведения, иногда указывается должность и минимальная сумма заработной платы обучающемуся.

4. Одна из обязанностей обучающегося – работать в компании на согласованный период, как правило, по изученным договорам этот период от 3 до 5 календарных лет.

5. Договор отдельно определяет последствия прекращения трудовых отношений до конца периода, в течение которого учащийся обязан работать на

предприятию, таковы последствия, аналогичные увольнению работника, который заключил ученический договор юридического характера, а именно: выплата компенсации за расходы на обучение (переподготовку) учащегося, компенсацию за ущерб и т. д.

Несовершеннолетние – субъекты ученического договора, если они обучаются непосредственно на рабочем месте, считаются сотрудниками предприятия и подчиняются общим условиям работы, предусмотренным трудовым законодательством. Ученик по такому договору не только овладевает профессией, специальностью, но и выполняет определенную работу, связанную с изученной профессией, специальностью, а когда обучение завершено, правовые отношения между учеником-подростком и предприятием не прекращаются, а превращаются в нормальное трудовое отношение, меняя его содержание.

Необходимо обратить внимание на судебную практику, сложившуюся при рассмотрении споров, связанных с заключением студенческих контрактов.

Так, при рассмотрении спора по иску территориального органа Пенсионного фонда ФАС Московской области в Постановлении от 19.06.2016г. № А40-55134/07-99-244 пришел к выводу о том, что заключенные со студентами, проходящими в организации производственную практику, договоры не являются ученическими, поскольку не отвечают перечисленным в ст. 198 ТК РФ признакам – студенты, не закончившие обучения и проходящие производственную практику, не являются ни лицами, ищущими работу, ни работниками организации, подлежащими переобучению. Кроме того, в той же резолюции определяется, что отношения между учащимися и организацией во время практического обучения не являются ни трудовым, ни гражданским правом, поскольку они не направлены на выполнение функции труда для вознаграждения на постоянной или временной основе. Цель таких соглашений – предоставить студентам профессиональные навыки в процессе обучения, объединив теоретические знания, полученные в учебном заведении, с практическими навыками.

Заключая ученический договор с сотрудником организации, работодатель вступает в отношения с учеником в области профессиональной подготовки (подготовка и переподготовка работников), которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и подпадают под действие трудового законодательства. Настоящее соглашение должно содержать следующие условия: название сторон; указание конкретной профессии, специальности, квалификации, полученной учеником; обязательство работодателя предоставить работнику возможность учиться в соответствии с ученическим договором; обязанность сотрудника обучаться и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией работать по трудовому договору с работодателем в течение периода, указанного в ученическом договоре; период ученичества; размер оплаты за период ученичества.

Разная отраслевая принадлежность, с одной стороны – ученический договор между работодателем и гражданином, который ищет работу, а с другой – ученический договор с сотрудником этой организации, приводит к существенным

различиям в порядке их правового регулирования в отношении лиц, не достигших совершеннолетия. В соответствии со статьей 26 ГК РФ несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет совершают сделки, за исключением тех, которые упомянуты в пункте 2 настоящей статьи, с письменного согласия их законных представителей - родителей, усыновителей или опекунов. Сделка, совершенная таким несовершеннолетним, также действительна с последующим письменным одобрением его родителей, усыновителей или опекунов.

А.С. Феофилактова: «Сделки, которые несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет имеют право заключать самостоятельно, без согласия родителей, усыновителей и опекуна, включают следующее.

1. Управлять своими заработками, стипендиями и прочими доходами.

2. Осуществлять права автора произведения науки, литературы или искусства, изобретения или другого результата его интеллектуальной деятельности, охраняемого законом.

3. Делать депозиты в кредитных учреждениях и распоряжаться ими в соответствии с законом.

4. Совершать мелкие внутренние операции и другие операции, предусмотренные в пункте 2 статьи 28 Гражданского кодекса, т. е. а) мелкие внутренние операции; б) сделки, направленные на получение пособий бесплатно, не требующие нотариального удостоверения или государственной регистрации; в) сделки по распоряжению средствами, предоставленными законным представителем, или с согласия последнего третьим лицом для определенной цели или для свободного распоряжения» [44, с.42].

Таким образом, следует признать, что несовершеннолетний не имеет права заключать ученический договор с работодателем в качестве гражданина, ищущего работу, если нет письменного согласия его законных представителей - родителей, усыновителей или опекунов (за исключением случаев, когда договор предусматривает плату за обучение, а у несовершеннолетнего – его доход). В то же время несовершеннолетний, достигший 16-летнего возраста и являющийся сотрудником этой организации, может самостоятельно, не требуя согласия своих законных представителей, заключить дополнительный ученический договор с его работодателем, поскольку российское законодательство позволяет заключить трудовой договор с лицом, достигшим 16-летнего возраста. По нашему мнению, необоснованно и нелогично давать несовершеннолетнему, достигшему 16-летнего возраста, право на заключение трудового договора самостоятельно, т. е. заключить трудовой договор, вступать в трудовые отношения и начинать рабочую деятельность, одновременно ограничивая право на подготовку к труду, получать необходимую профессиональную подготовку. Поэтому мы предлагаем дополнить пункт 2 статьи 26 гражданского кодекса второй частью следующего содержания:

А.С. Феофилактова: «Несовершеннолетние, достигшие шестнадцатилетнего возраста, имеют право самостоятельно заключать ученические договоры и другие соглашения о получении образовательных услуг» [44, с.43].



Ученикам во время ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется студенческим соглашением и зависит от профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законом (часть 1 статьи 204 ТК РФ).

В соответствии со ст. 208 ТК РФ ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным в настоящем договоре.

Таковыми основаниями могут быть, например, несоблюдение требований учебного процесса, болезни студента, препятствующие усвоению учебных материалов.

### **2.3 Особенности прекращения трудового договора с работником в возрасте до восемнадцати лет**

Термин «прекращение трудового договора» означает прекращение трудового договора в связи с любым обстоятельством, которое трудовой кодекс, другой федеральный закон или трудовой договор относят к основаниям для расторжения трудового договора. Эта концепция шире, чем термин «расторжение трудового договора», что означает прекращение трудового договора на основании воли одной или обеих его сторон.

А.М. Куреной: «Защищая трудовые права всех граждан, государство в статье 77 ТК РФ устанавливает общие основания для всех работников, прекращающих трудовую деятельность, а в других статьях фиксирует порядок расторжения договора в отношении каждой основы, которая является важной правовой гарантией свободы труда работника» [30, с.103].

Общие основания прекращения трудового договора указаны в статье 77 ТК РФ. Эти основания распространяются на всех сотрудников, включая лиц моложе 18 лет. Однако применение общих правил прекращения трудового договора для всех несовершеннолетних работников без учета особенностей развития возраста представляется противоречивым. С одной стороны, российский законодатель использует дифференцированный подход в правовом регулировании заключения трудового договора с несовершеннолетними - в зависимости от возраста несовершеннолетнего, с другой стороны, регулирование прекращения трудового договора с несовершеннолетними не отличается от его регулирования в отношении взрослых работников (за исключением, как уже упоминалось выше, норм статьи 269 ТК РФ). Это нарушает единство правил, регулирующих особенности трудовых отношений с несовершеннолетними работниками, оказывает негативное влияние на эффективность этих стандартов и снижает гарантии трудовых прав подростков.

Следует отметить, что эта проблема не была должным образом отражена в юридической литературе. Чтобы изложить возможные пути ее решения, мы рассмотрим действующую процедуру прекращения трудовых отношений по определенным основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Законодатель, учитывая возраст и социальный статус несовершеннолетних, устанавливает наряду с общими правилами дополнительные гарантии против необоснованного прекращения трудового договора.

Прежде всего, они касаются расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Трудовой кодекс обязывает работодателя обеспечить соблюдение дополнительных требований закона в форме получения согласия на увольнение от государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защиты их прав (статья 269 ТК РФ).

Обратим внимание, что это правило распространяется на все основания для прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником, а не только расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

М.В. Пресняков: «Например, в случае расторжения трудового договора по инициативе несовершеннолетнего, работодатель также обязан сообщать в государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав. Согласно ст. 11 Положения о комиссиях по делам несовершеннолетних, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 июня 1967 г. во всех случаях, когда несовершеннолетние обращаются за освобождением от работы по их собственной просьбе, работодатель обязан в течение трех дней информировать комиссию по делам несовершеннолетних, с тем чтобы комиссия в установленный законом срок поняла реальные причины подачи заявления об уходе и принять меры, чтобы оставить несовершеннолетнего на его прежней работе или трудоустроить его на работу в другом предприятии, учреждении, организации» [37, с.15].

Следует отметить, что прежде законодатель (статья 183 КЗоТ РФ) признавал увольнение лиц моложе 18 лет только с сокращением числа или штата работников; выявленные несоответствия занимаемой должности или выполненной работы; восстановление сотрудника ранее выполняло эту работу. При увольнении указанных работников администрация была вынуждена их трудоустроить. Для оформления распоряжения об увольнении несовершеннолетних необходимо было получить согласие не только комиссии (города и района) несовершеннолетних, но и государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации, а также выборных органов профсоюза (в первых двух случаях).

Представляется, что отсутствие таких гарантий в действующем трудовом кодексе должно рассматриваться как нарушение прав несовершеннолетних в трудовых отношениях.

С.П. Маврин: «В то же время действующее трудовое законодательство не требует обязательного трудоустройства несовершеннолетних работников, применительно к любым основаниям увольнения. Единственным исключением из этого правила является Федеральный закон «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». Сотрудники из числа этих лиц, высвобожденные из организации в связи с ликвидацией, сокращением числа или штата, работодатели (их преемники)

обязаны предоставлять за свой счет необходимую профессиональную подготовку с последующим трудоустройством в той или иной организации.

С точки зрения волевого содержания необходимо определить группу оснований для расторжения трудового договора по инициативе третьих лиц. В этом случае, третьими лицами являются уполномоченные субъекты, которые не являются участниками трудового договора, но их действия признаны законом как правопреемство трудовых отношений (статья 83 ТК РФ)» [32, с.214].

Применительно к несовершеннолетним заслуживает внимания также п. 9 Положения о порядке и условиях добровольного труда обучающихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР, Секретариата ВЦСПС и Секретариата ЦК ВЛКСМ от 03.06.1988, в котором предоставляются дополнительные возможности для расторжения трудового договора с несовершеннолетними, работающими в свободное время: а) на основании письменного заявления родителей или лиц на их месте; б) на основании медицинского заключения о состоянии здоровья; в) по инициативе образовательного учреждения в случае ухудшения посещаемости студентов.

Следует отметить, что это Положение может применяться в части, которая не противоречит трудовому кодексу, поэтому согласно части 1 статьи 73 ТК РФ на основании медицинского заключения работодатель обязан передать работника, в том числе несовершеннолетнего, на другую доступную работу, не противопоказанную ему по соображениям здоровья. В этом случае требуется письменное согласие сотрудника. В то же время, если работнику требуется временный перевод на другую работу на срок до 4 месяцев, но он отказывается от перевода, работодатель обязан на весь период, указанный в медицинском заключении, приостановить его работу с сохранением места, если в соответствии с медицинским заключением работнику требуется временный перевод на срок более 4 месяцев или постоянный перевод, но он отказывается от перевода или такая работа в организации не имеется работодатель прекращает действие трудового договора в соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 77 ТК РФ.

Наиболее распространенной причиной прекращения работы является увольнение работника по его собственной воле.

Расторжение трудового договора по инициативе несовершеннолетнего работника, равно как и любого другого сотрудника, является законным и обоснованным только в том случае, если заявление об увольнении действительно является добровольным.

Если работодатель так или иначе принудил работника подать заявление на увольнение самостоятельно, то такое увольнение не может быть признано законным. Практика показывает, что случаи давления работодателя или его представителя на сотрудника не являются чем-то необычным. Такие случаи следует особенно тщательно проверять, когда противоправные действия совершаются в отношении несовершеннолетнего работника в возрасте до 16 лет, поскольку такие лица особенно уязвимы для внешнего влияния и внушения из-за

нестабильности их психики и еще не полностью сформированных интеллектуальных и волевой сфере.

В соответствии с п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 работник, уволенный без законных оснований или в нарушение установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней должности.

А.В. Буянова: «Тот факт, что российское трудовое законодательство не предусматривает конкретных особенностей процедуры расторжения трудовых договоров с несовершеннолетними работниками по сравнению со взрослыми в случае инициативы или соглашения сотрудника между работником и работодателем, создает условия для возможных нарушений трудовых прав несовершеннолетних. Учитывая, что несовершеннолетние в возрасте до 16 лет могут вступать в трудовые отношения и заключать трудовой договор только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, было бы целесообразно предусмотреть обязательство работодателя информировать этих лиц о заявлении об увольнении, поданном несовершеннолетним работником, или о достигнутом с ним соответствующем соглашении, а также направлять им копию распоряжения (приказа) об увольнении. Поэтому представляется целесообразным: а) дополнить ст. 78 ТК РФ: «После расторжения трудового договора по соглашению сторон, когда работником является лицо моложе шестнадцати лет, о достигнутом соглашении сообщать родителям (опекунам) данного работника и орган опеки и попечительства. Работодатель должен также направить копию приказа (распоряжения) об увольнении лица, не достигшего шестнадцатилетнего возраста, родителям (опекунам, попечителям) работника и орган опеки и попечительства»; б) дополнить часть 1 статьи 80 ТК РФ следующим образом: «При расторжении трудового договора по инициативе работника в возрасте до шестнадцати лет уведомляются родители (опекуны, попечители) работника и орган опеки и попечительства. Работодатель также обязан направить копию приказа (распоряжения) об увольнении лица в возрасте до шестнадцати лет родителям (опекунам, попечителям) работника и в орган опеки и попечительства» [22, с.124].

Если несовершеннолетний работник уволен из-за сокращения численности или штата сотрудников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ), необходимо установить, действительно ли было сокращено количество сотрудников, чем руководствовался работодатель при увольнении работника, является ли увольнение средством для избавления от лица, которому он обязан создавать надлежащие условия труда и предоставлять пособия по трудовому законодательству в силу возраста или совмещением работы с обучением. Кроме того, необходимо проверить, было ли выполнено требование части 1 статьи 180 ТК РФ о предложении другой доступной работа.

Другие основания для увольнения несовершеннолетнего работника не являются предметом настоящего исследования, но есть необходимость в дальнейшем теоретическом изучении этих вопросов.

Анализ порядка прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником позволяет сделать вывод о том, что законодатель не вполне обоснованно отказался от дифференциации правового регулирования прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником в зависимости от возраста последнего. В результате действующее трудовое законодательство не в полной мере защищает права и законные интересы лиц моложе 18 лет, когда они уволены с работы по разным причинам.

Государство через свои уполномоченные органы недостаточно активно занимается трудовыми процессами лиц моложе 18 лет, что создает дополнительные трудности для молодых работников в реализации их способности работать и интегрироваться в общественно полезные виды деятельности.

## **Выводы по разделу 2**

Подводя итог рассмотрению вопросов, касающихся ученического договора несовершеннолетних, можно сделать вывод, что в целом это соглашение способствует получению необходимой профессии или специальности для несовершеннолетних, что служит одной из гарантий их права на свободное распоряжение своими способностями работать, выбирать вид деятельности и профессию, что закреплено в статье 37 Конституции Российской Федерации.

Ранее рассмотренные особенности трудового правового статуса несовершеннолетних работников требуют, на наш взгляд, изменений в порядке расторжения трудовых договоров с лицами моложе 18 лет. Одним из возможных решений могло бы стать расширение сферы действия дополнительных гарантий для прекращения трудовых договоров с ними. Мы считаем, что уместно дополнить ст. 269 ТК РФ, частью второй: «По окончании трудового договора с работником в возрасте до восемнадцати лет по любой причине работодатель обязан уведомить государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних и защите своих прав отправив копию соответствующего приказа (распоряжения). Государственная инспекция труда и комиссия по делам несовершеннолетних обязаны внимательно изучить обстоятельства расторжения трудового договора с несовершеннолетним работником и, при необходимости, принять меры для его дальнейшего трудоустройства. Соответственно, в названии ст. 269 ТК РФ следует заменить слово «расторжение» словом «прекращении».

В заключение следует отметить, что ограничения, налагаемые на работодателя, и специальная процедура расторжения трудового договора с подростками по его инициативе являются фактически материальными и процессуальными гарантиями трудовых прав несовершеннолетних, которые предназначены обеспечить стабильность и прочность трудовых отношений.

## 3 ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ РАБОТНИКАМ

### 3.1 Основные правовые гарантии охраны труда несовершеннолетних работников

А.В. Буянова: «В юридической литературе гарантии понимаются как набор средств, которые предоставляют гражданам возможность фактически реализовать свои права» [22, с.25]. В то же время правовые гарантии охраны труда должны включать закон, содержащий требования к работодателю для обеспечения необходимых условий труда и правил ответственности за нарушение законодательства о защите труда. Реальному осуществлению прав работника на достойные условия труда способствуют правовые гарантии охраны труда.

Конституция Российской Федерации (статья 7) гласит: «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты. В частности, это устанавливает такие основные права работников в области охраны труда, как право каждого работать в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (часть 3 статьи 37), права граждан на охрану здоровья (часть 1 статьи 41).

Трудовое законодательство устанавливает гарантии права трудящихся работать в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. Вопросы охраны труда изложены в разделе X ТК РФ.

И.А. Воробьев: «Охрана труда включает правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия. Применявшееся ранее понятие «техника безопасности» имеет более узкое значение и является составной частью охраны труда» [29, с.352].

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или от его имени федеральным органом исполнительной власти, ответственным за охрану труда и другими федеральными органами исполнительной власти

Распределение полномочий федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда осуществляется Правительством Российской Федерации, которое устанавливает их в утвержденных нормативных правовых актах (положениях соответствующих федеральных органов исполнительной власти, актов, регулирующих отношения между федеральными органами исполнительной власти и т. д.).

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, мониторинга их реализации каждый работодатель, занимающийся производственной деятельностью, численность сотрудников которого превышает 50 человек, должен создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда с соответствующей подготовкой или имеющего опыт в этой области.

Работодатель, число сотрудников которого не превышает 50 человек, решает создать службу охраны труда или ввести специалиста по охране труда с учетом особенностей его производственной деятельности.

В соответствии со ст. 219 ТК РФ каждый работник имеет право на.

1. Отвечающее требованиям охраны труда, рабочее место.

2. В соответствии с федеральным законом на обязательное социальное страхование от неблагоприятных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3. О имеющемся риске ухудшения самочувствия, а кроме того о критериях по защите от влияния вредоносных и (либо) небезопасных производственных условий приобретение надёжных данных с работодателя, определенных муниципальных организаций и социальных учреждений о обстоятельствах и охране работы на рабочем месте.

4. За исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности, отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

5. За счет средств работодателя обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда.

6. За счет средств работодателя обучение безопасным методам и приемам труда.

7. За счет средств работодателя дополнительное профессиональное образование при ликвидации рабочего места из-за нарушения требований охраны труда.

8. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте.

9. По вопросам охраны труда обращение в органы государственной власти Российской Федерации, государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей и в профессиональные союзы, их объединения, а также иные уполномоченные работниками представительные органы

10. Персональное участие или участие через своих представителей при рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, а также при расследовании несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, которое произошло.

11. В соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения медицинского осмотра на внеочередной медицинский осмотр.

12. Установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и опасными условиями труда на гарантии и компенсации

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 настоящего Кодекса.

Высокие либо вспомогательные обязательства и компенсации из-за службы в трудах с вредоносными и (либо) небезопасными критериями работы имеют все шансы утверждаться совместным соглашением, местным нормативным действием с учетом финансово-экономического утверждения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Важное положение закреплено в ст. 220 ТК РФ, в котором говорится, что государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. Условия труда, предусмотренные в трудовом договоре, должны соответствовать требованиям охраны труда.

Эти гарантии распространяются на всех сотрудников, включая лиц моложе восемнадцати лет.

Что касается последнего, то в российском трудовом законодательстве содержатся дополнительные гарантии охраны труда, некоторые из которых уже обсуждались выше.

Здесь мы также отметим, что согласно части 1 статьи 265 ТК РФ табуируется применение лиц моложе восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подземными работами, а также на работах, выполнение которых могут нанести вред их здоровью и моральному развитию (азартные игры, работа в ночных кабаре и клубах, производство, транспортировка и продажа алкоголя, табака, наркотических и токсичных препаратов).

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых табуируется применение труда лиц моложе восемнадцати лет», использование работы лиц моложе восемнадцати лет при работах, включенных в этот список, запрещено во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовой формы собственности.

Однако этот запрет несколько смягчен для учащихся различных учебных заведений профессионального образования и для несовершеннолетних, проходящих профессиональную подготовку.

И.А. Воробьев: «При прохождении производственной практики (промышленной подготовки) учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты



образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие шестнадцати лет, могут находиться на работах, включенных в список, не более четырех часов в день при условии строгого соблюдения этих работ, существующих санитарных правил, а также правил и положений о защите труда. Разрешение на работу не распространяется на определенные условия и виды работ (работы на высоте, скалолазание, взрывные работы, подземные и подводные работы)» [29, с.354].

Выпускники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, прошедшие профессиональную подготовку с периодом обучения не менее трех лет по профессиям, включенных в список, и в возрасте до восемнадцати лет могут быть допущены к работе по этим профессиям на сертифицированных рабочих местах, подлежащих строгому соблюдению в этих производствах и на работах по существующим санитарным правилам и нормам и положениям о защите труда.

Профессиональная подготовка молодых людей на рабочем месте для рабочих мест и профессий, включенных в список, разрешена лицам не моложе семнадцати лет при условии, что к моменту окончания обучения достигнут восемнадцати лет.

Работникам – несовершеннолетним не разрешается работать ночью и сверхурочно.

В статье 180 КЗоТа 1971 года предусматривались обязательные для работодателя расходы на дополнительную плату несовершеннолетним работникам, у которых сокращенный рабочий день. Статья 271 ТК предусматривает, что только работодатель может это сделать. Следовательно, это положение не является обязательным, что, несомненно, значительно сократило данную гарантию молодежи.

В соответствии с действующим трудовым законодательством в случае повременной оплаты заработной платы работникам в возрасте до восемнадцати лет оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (часть 1 статьи 271 ТК РФ). Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет основано на количестве отработанных часов и квалификации несовершеннолетнего работника, определенной тарифной ставкой и пропорционально отработанному времени, т. е. с учетом сокращения рабочего времени: 16 часов в неделю – для работников моложе 16 лет и 5 часов в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет, если эти несовершеннолетние не сочетают работу с обучением (следует учитывать, что рабочее время студентов образовательных учреждения не могут превышать 12 часов в неделю для работников в возрасте до 16 лет и 17,5 часов в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет).

А.С. Феофилактова: «Заработную же плату работники моложе 18 лет при повременной системе оплаты труда могут получать в размере такого же оклада, ставки, что и взрослые работники. Теперь это зависит от усмотрения работодателя» [43, с.66].

Оплата труда учащихся общеобразовательных школ, профессиональных и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное время,

осуществляется без гарантий, установленных для работников моложе 18 лет по части 1 и 2 настоящей статьи. Их работа оплачивается пропорционально времени, в течение которого они работали, а также в зависимости от результата, то есть, сколько продукта сделано.

Работодатель может устанавливать дополнительные выплаты на заработную плату за свой счет. Эти надбавки могут также устанавливаться для студентов по коллективным договорам и соглашениям (в таких случаях они являются обязательными для работодателя).

### **3.2 Льготы и преимущества несовершеннолетним работникам в области рабочего времени и времени отдыха**

Рабочее время – сложная научная категория. Она имеет как экономическое, так и юридическое содержание – экономическую и правовую структуру, а также ее экономические и юридические функции.

В качестве экономической категории рабочее время – это время, в течение которого работа проводится в организации, это, по сути, время производства материальных и духовных товаров с определенными потребительскими ценностями. Оно действует как мера труда.

А.В. Буянова: «Экономическое содержание рабочего времени определяет его свойства как юридическую категорию. Рабочее время в юридическом смысле слова выражает, во-первых, меру труда, установленную законом, во-вторых, действует как элемент трудовых отношений и, в-третьих, действует как фактически отработанное время. Это основа для расчета и выплаты заработной платы. Точное определение сроков рабочего времени в юридическом аспекте также необходимо для того, чтобы выделить свободное время работника из общего фонда времени» [22, с.63].

Рабочее время – это время, фактически отработанное в течение рабочего дня, то есть время, в течение которого работник работает на работодателя в определенном месте и при определенных условиях. Как сказал А.М. Куреной: «Этот аспект рабочего времени подлежит правовому регулированию. Параметры его продолжительности и порядок использования устанавливаются как на уровне законодательства, так и на уровне подзаконных актов в рамках коллективного и контрактного регулирования трудовых и индивидуальных трудовых договоров. В некоторых случаях рабочее время также включает время, в течение которого работник фактически не выполнял свои служебные обязанности, но находился под властью и распоряжением работодателя» [30, с.302]. Таким образом, рабочему времени в соответствии с частью 3 статьи 108 ТК РФ на рабочем месте, где по условиям производства (работ), обеспечивающих перерыв на отдых и питание, невозможно, работодатель обязан предоставить работнику возможность отдохнуть и поесть в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и питания устанавливаются внутренними трудовыми правилами организации. Это может быть как менее, так и более установленной продолжительности рабочей смены работника.

Д.Л. Кузнецов: «Законодательное регулирование рабочего времени подразумевает, во-первых, обязательство работника выполнять трудовую функцию, возложенную на него трудовым договором, и, во-вторых, предоставление работодателю административной власти для выполнения функций управления, управления и контроля над трудовым процессом. Согласно п. 5 ст. 37 Конституции Российской Федерации всем работающим по трудовому договору гарантируется продолжительность рабочего времени, установленная Федеральным законом. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха относится к социальным и правовым факторам условий труда, которые должны определяться законами и другими правовыми актами и трудовыми договорами. Установив продолжительность рабочего времени, законодатель учитывает условия труда, характер работы сотрудников и ряд других обстоятельств, включая возраст работника. В силу этих обстоятельств российское трудовое законодательство предусматривает сокращение обычного рабочего времени для определенных категорий работников, включая лиц моложе 18 лет, то есть стандартное рабочее время менее 40 часов в неделю. Обычно рабочие часы включают периоды выполнения основной и подготовительной и заключительной деятельности (подготовка рабочего места, получение заказа на работу, получение и подготовка материалов, инструменты, ознакомление с технической документацией, очистка рабочего места, доставка готовой продукции и т. д.), обеспечиваемые технологией и организацией труда. Но рабочее время не включает время, затрачиваемое работником на дорогу от входа на предприятие на рабочее место, время для переодевания и умывания до и после рабочего дня, а также время обеденного перерыва» [41, с.521].

В согласовании с ч. 1 ст. 92 ТК РФ, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников.

1. Не более 24 часов в неделю – в возрасте до шестнадцати лет.
2. Не более 35 часов в неделю – в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет
3. Не более 35 часов в неделю – являющихся инвалидами I или II группы,
4. Не более 36 часов в неделю – для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

Юридическое ограничение рабочего времени для лиц моложе восемнадцати лет является важной гарантией конституционных прав несовершеннолетних работников на отдых, развитие личности и образование, поскольку оно оставляет достаточно свободного времени для эффективного использования подростком этих целей.

Российский законодатель устанавливает специальные гарантии в сфере рабочего времени для несовершеннолетних учащихся учебных заведений. В соответствии с частью 2 статьи 92 ТК РФ рабочее время студентов образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от работы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой указанной статьи.

Трудовое право определяет рабочее время для учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет на основе условий их работы с учетом того, работают ли они во время праздников или в течение учебного года. Если учащийся работает во время каникул, он / она подчиняется общему правилу, и рабочее время должно быть установлено (в зависимости от его возраста) не более 24 часов в неделю (если ему менее 16 лет) или 35 часов в неделю (если он возраст от 16 до 18). В течение учебного года рабочее время несовершеннолетнего работника, обучающегося в учебном заведении, не может превышать половины обычного рабочего дня для лиц соответствующего возраста, то есть для учащихся до 16 лет – не более 12 часов в неделю, а от 16 до 18 лет – 17,5 часов в неделю.

В дополнение к сокращенной рабочей неделе российское трудовое законодательство устанавливает ограничения для несовершеннолетних на продолжительность ежедневной работы (смены). В соответствии с ч. 1 ст. 94 ТК РФ, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать.

1. Для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет – 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

2. Для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа;

3. Для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации [2].

Введение таких ограничений связано с тем, что продолжительность ежедневной работы напрямую влияет на производительность несовершеннолетнего работника. Непрерывная работа утомляет его, уменьшает его здоровье, что приводит к уменьшению скорости передвижений, ослаблению внимания, совершению ряда ошибок, снижению производительности и т. д., что влияет на здоровье подростка.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) сотрудников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, определяется правилами внутреннего трудового законодательства или графика смены, с учетом требований трудового законодательства о максимально допустимом рабочем дне (смене).

Законодатель не регулирует начало и конец повседневной работы. Эти вопросы, а именно: время начала и окончания рабочего дня или смены - могут регулироваться коллективным договором или соглашением, трудовым договором, внутренними правилами. Эти правила автоматически применяются к работникам – несовершеннолетним. На практике в соответствии с правилами внутреннего трудового законодательства лица в возрасте до 18 лет начинают работать одновременно со взрослыми работниками и заканчивают работу перед ними, поскольку трудовое законодательство устанавливает сокращенную

продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних работников.

Компоненты режимов и графики гибкого рабочего времени.

1. «Переменное (гибкое) время» в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник имеет право начать и закончить работу по своему усмотрению.

2. «Фиксированное время» – время обязательного присутствия на работе всех рабочих по режиму графиков гибкого рабочего времени в этом подразделении предприятия. По значению и продолжительности - это основная часть рабочего дня. Фиксированное время позволяет обеспечить нормальный ход производственного процесса и выполнить необходимые служебные контакты. Наряду с фиксированным временем, наличие переменных интервалов времени позволяет выполнять требуемое общее количество рабочих часов в принятом отчетном периоде;

3. «Перерыв на питание и отдых», который обычно делит фиксированное время на две приблизительно равные части. Его фактическая продолжительность не включена в рабочее время;

4. «Продолжительность (тип) учетного периода», которая определяет календарное время (месяц, неделю и т. д.), в течение которого каждый сотрудник должен работать, установленная законодательством норма рабочих часов.

Внедрение гибких режимов рабочего времени осуществляется по просьбе несовершеннолетнего, если работодатель, учитывая интересы производства, может его удовлетворить, и это не приведет к осложнениям в работе команды, не нарушит ритм производства и внешние отношения. Инициатива по применению гибких режимов рабочего времени для отдельных сотрудников, отделов и групп персонала может также поступать из избранного профсоюзного органа организации, другого представительного органа работников производственного подразделения (цеха, участка, департамента, бригады, и т. д.). Представляется, что такая инициатива может также приниматься сотрудником или его законными представителями, а также комиссией по делам несовершеннолетних и защитой их прав. Перевод по этому режиму отдельных сотрудников, групп сотрудников и целых отделов (завода, участка, подразделения, бригады и т. д.), оформляется приказом (распоряжением) руководителя предприятия, с указанием конкретных параметров режима и срока его действия. Однако следует иметь в виду, что не рекомендуется применять гибкие режимы рабочего времени при непрерывном производстве, в трехсменную работу в прерывных производствах, в двухсменную работу, если отсутствуют свободные рабочие места, а также в некоторых других случаях, определяемых спецификой производства.

Конкретная продолжительность составляющих элементов режимов гибкого рабочего времени и типа отчетного периода, установленного работодателем, но в соответствии со статьей 102 трудового кодекса: при работе в режиме гибких рабочих часов начало, конец или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон, работодатель обеспечивает выработку

общего количества рабочих часов в течение соответствующих отчетных периодов (рабочий день, неделя, месяц и т. д.).

Законодатель устанавливает запрет на использование несовершеннолетних ночью. В соответствии со статьей 96 ТК РФ ночная работа не допускается лицам моложе восемнадцати лет. Такое ограничение не может быть нарушено даже с согласия или просьбы работника.

Работа несовершеннолетних по ночам запрещена Международной организацией труда, Конвенция № 90 «Относительно ночного труда подростков в промышленности».

Ночное время по российскому законодательству установлено с 22 часов до 6 часов (статья 96 ТК РФ). Выходные дни определяются в соответствии со ст. 111 ТК РФ, а список нерабочих праздничных дней содержится в статье 112 ТК РФ.

Запрет, установленный статьей 268 ТК РФ, является безусловным и включает работников моложе 18 лет, если указанные работы являются неприемлемыми, даже если получено их согласие.

Трудовой кодекс табуирует трудоустройство лиц в возрасте до 18 лет также при проведении сверхурочной работы (статья 99) в контексте внутреннего и внешнего совместительства.

Правовое регулирование времени отдыха включает законодательную консолидацию его типов и их минимальную продолжительность, а также установление определенного порядка чередования рабочего времени и времени отдыха, распределение свободного рабочего времени между периодами рабочего времени. Трудовой кодекс Российской Федерации, регулирующий право работников на отдых, устанавливает общие правила предоставления перерывов в течение рабочего дня (смены), выходных и праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков и других видов отпусков.

Д.Л. Кузнецов: «Любому рабочему, в том числе и не достигшему совершеннолетия, в течение трудового дня обязан предоставляться промежуток с целью отдыха и обеда длительностью никак не более 2-ух часов и никак не меньше 30 минут, который в рабочий период никак не включается (ч. 1 ст. 108 ТК РФ). Право о труде никак не предвидело в данной проблеме каких-либо льгот с целью не достигших совершеннолетия сотрудников. Совместно с этим, данные сотрудники, с одной стороны, имеют высокой утомляемостью, а с иной, – сбавленной сопротивляемостью к негативным условиям производственной сферы, то что потребует наиболее длительного периода с целью возобновления организма. В взаимосвязи с данным, является подходящим повысить с целью их наименьшую продолжительность перерыва с целью отдыха и питания вплоть до 45 минут. Данное сможет существовать ради не достигших совершеннолетия наиболее результативным в возобновлении собственные физиологических и интеллектуальных мощи, затрачиваемых в ходе выполнения трудовых обязательств» [41, с.501].

Время начала перерыва на отдых и питание, а также время его окончания устанавливаются правилами внутреннего трудового законодательства или

соглашением между работником и работодателем (часть 2 статьи 108 ТК РФ). В то же время растущий организм несовершеннолетнего работника устает намного быстрее, чем взрослого. Исходя из этого, научная литература предложила установить для работников в возрасте до 18 лет дополнительные перерывы каждые полтора-два часа, в зависимости от условий и интенсивности работы. Эти предложения имеют определенную основу, но законодательная консолидация такого правила и его обязательная реализация нереалистичны, поскольку часто особенности производственного процесса не позволяют одному из них участвовать в предоставлении сотрудникам перерывов для отдыха отдельно от других, связанных с первыми единой технологической цепочкой. Таким образом, это предложение может быть консультативным по своему характеру и может быть реализовано путем установления соответствующих условий в трудовом договоре.

Помимо перерывов на отдых и питание для несовершеннолетних работников, а также взрослых, специальные перерывы предусмотрены в соответствии со статьей 109 ТК РФ, которые включают, во-первых, специальные перерывы в связи с технологией и организацией производства и труда. Виды таких работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются внутренними правилами работы организации. Во-вторых, специальные перерывы предоставляются сотрудникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых неотапливаемых помещениях, а также с перевозчиками, занятыми погрузочно-разгрузочными операциями, и, где это необходимо, другим работникам для отопления и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Российский законодатель не предоставляет каких-либо льгот или преимуществ для несовершеннолетних работников, предоставляя им ежедневный (межсменный) отдых. Тем не менее, представляется целесообразным обеспечить повышенные стандарты для этого вида отдыха для учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет. Это позволит им не только восстановить свою силу в свободное время, но также иметь больше времени для выполнения учебных заданий и, таким образом, более успешно справляться с нагрузками на обучение.

В качестве общего правила ежегодный основной (оплачиваемый) отпуск предоставляется работникам в течение 28 календарных дней (часть 1 статьи 115 ТК РФ). Однако в отношении несовершеннолетних работников продолжительность ежегодного фундаментального (оплачиваемый отпуск увеличился до 31 календарного дня (статья 267 ТК РФ).

Ежегодный отпуск продолжительностью 31 календарный день, установленный трудовым законодательством, предоставляется всем несовершеннолетним работникам, в том числе работникам, работающим неполный рабочий день. Определение величины отпуска в календарных днях означает, что при расчете в него включаются выходные дни. Таким образом, согласно статье 120 Трудового кодекса, праздничные дни, падающие в течение отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Дополнительный отпуск для сотрудников в возрасте до восемнадцати лет и имеющих право на него предоставляется сверх их удлиненного ежегодного отпуска в соответствии со статьей 116 ТК РФ.

Льготы и преимущества несовершеннолетних работников в предоставлении им ежегодного фундаментального оплачиваемого отпуска выражаются не только в увеличении продолжительности этого отпуска, но и в особенностях процедуры его предоставления. Таким образом, если совершеннолетний работник имеет право использовать отпуск в течение первого года работы, после шести месяцев непрерывной работы в этой организации, работнику в возрасте до восемнадцати лет оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению несовершеннолетнего (статья 122 ТК РФ). Не распространяются на работников в возрасте до восемнадцати лет и общие правила порядка ежегодного оплачиваемого отпуска, установленные статьей 123 ТК РФ. В случае взрослых работников приоритет оплачиваемого отпуска определяется ежегодно в соответствии с утвержденным работодателем графиком отпуска с учетом мнения избранного органа профсоюза организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника, поскольку он является локальным нормативным актом, обязательным для сторон трудового договора.

В период пребывания в отпуске несовершеннолетний работник (а также взрослый) не может быть уволен по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем – физическим лицом (п.1 ч.1 ст. 81 трудового кодекса). В то же время во время отпуска работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе в порядке, установленном статьей 80 ТК РФ.

Работники – несовершеннолетние часто совмещают работу с обучением в государственных аккредитованных учебных заведениях начального профессионального образования. В соответствии с законодательством (статья 175-176 ТК РФ) им предоставляется соответствующий дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка во время сдачи экзаменов (30 календарных дней в течение одного года). Для учащихся вечерних (сменных) учебных заведений работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе (9 календарных дней, в XI (XII) классе – 22 календарных дня).

Работодатель обязан предоставить все указанные отпуска только работникам, прошедшим обучение в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию.

Однако, если учебное заведение, в котором обучен сотрудник, не имеет государственной аккредитации, соответствующий дополнительный отпуск может быть предоставлен в коллективном договоре или в трудовом договоре.



### **Выводы по разделу 3**

Учитывая систему правовых гарантий в сфере регулирования труда молодежи, невозможно не сослаться на нормы, регулирующие ответственность работников в возрасте до 18 лет. Как правило, лица, виновные в нарушении трудового законодательства и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, могут подлежать дисциплинарной, гражданской, административной, уголовной ответственности (статья 419 ТК РФ), а также ответственности (глава 37, 38 ТК РФ) в установленном порядке Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами. Эти правила также применяются к работникам - несовершеннолетним, хотя в некоторых случаях основания для привлечения их к ответственности за невыполнение своих служебных обязанностей имеют свои особенности, например, при привлечении к финансовой ответственности. Например, работник в возрасте до 18 лет несет ответственность за прямой фактический ущерб работодателю только в пределах его среднего ежемесячного дохода. Полная ответственность как общее правило не применяется к работникам в возрасте до 18 лет. Исключения – это случаи, когда ущерб причиняется несовершеннолетним умышленно; в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; совершение преступления или административного правонарушения (часть 3 статьи 242 ТК РФ).

Анализ норм, регламентирующих время отдыха сотрудников, показывает, что законодатель, осуществляющий правовое регулирование времени отдыха несовершеннолетних, чаще, чем по отношению к взрослым, использует обязательные правила, реже дает право сторонам трудового договора для решения этих вопросов по соглашению между собой. Такой подход законодателя, по-видимому, объясняется необходимостью дополнительной защиты трудовых прав несовершеннолетних работников, в частности их права на отдых, поскольку, во-первых, из-за особенностей их физического развития им необходим более продолжительный отдых, чем взрослым рабочим, а во-вторых, из-за особенностей их интеллектуального и эмоционального развития несовершеннолетние работники не всегда могут активно сопротивляться попыткам работодателя привлекать их к выполнению своих служебных обязанностей сверх установленного рабочего времени из-за необоснованного сокращения времени отдыха.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении исследования сделаем следующие выводы и предложения по совершенствованию действующего законодательства.

В нашей стране государство позволяет несовершеннолетним работать. В то же время одной из основных задач современного социально-правового государства в сфере трудовых отношений является ограничение использования труда несовершеннолетних.

Анализ концепции правового статуса показывает, что он представляет собой сложную, интеграционную категорию, отражающую взаимосвязь личности и общества, гражданина и государства. Эти отношения определяются: набором юридически закрепленных прав и обязанностей гражданина; наличие права иметь, приобретать и нести ответственность (включая юридическую ответственность); наличие гарантий прав и свобод гражданина, т. е. механизма, обеспечивающего реализацию прав гражданина.

КЗоТ РФ 1971 года предусматривал квоты рабочих мест для занятости молодежи (статья 181). Представляется целесообразным ввести аналогичное правило в трудовом кодексе.

Ученический договор может быть заключен как непосредственно, когда лицо работает в организации, так и уже в процессе его работы. В обоих случаях цель сделки для работодателя – подготовка (переподготовка) специалиста, который ему нужен.

Различные отраслевые принадлежности ученического договора между работодателем и гражданином приводят к существенным различиям в порядке их правового регулирования в отношении лиц, не достигших совершеннолетия. В соответствии со статьей 26 ГК РФ несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет совершают сделки, за исключением тех, которые упомянуты в пункте 2 настоящей статьи, с письменного согласия их законных представителей – родителей, усыновителей или опекунов.

Таким образом, следует признать, что несовершеннолетний не имеет права заключать ученический договор с работодателем в качестве гражданина, ищущего работу, если нет письменного согласия его законных представителей – родителей, усыновителей или опекунов (за исключением случаев, когда договор предусматривает плату за обучение, а у несовершеннолетнего – его доход). В то же время несовершеннолетний, достигший 16-летнего возраста и являющийся сотрудником этой организации, может самостоятельно, не требуя согласия своих законных представителей, заключить дополнительный ученический договор со своим работодателем, поскольку российское законодательство допускает заключение трудового договора с лицом, достигшим 16-летнего возраста. Согласно нашему взгляду, безосновательно и противоречиво предоставлять не достигшему совершеннолетия, достигнувшему 16-летнего возраста, возможность в заключение трудового договора без помощи других, то есть вступать в рабочие взаимоотношения и начинать рабочую активность, в то же время сдерживая возможность на подготовку к труду, приобретение нужной высококлассной

подготовки. Анализ порядка прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником позволяет сделать вывод о том, что законодатель не вполне обоснованно отказался от дифференциации правового регулирования прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником в зависимости от возраста последнего. В результате действующее трудовое законодательство не в полной мере защищает права и законные интересы лиц моложе 18 лет, когда они уволены с работы по разным причинам.

Тот факт, что российское трудовое законодательство не предусматривает конкретных особенностей процедуры прекращения трудовых договоров с несовершеннолетними работниками по сравнению со взрослыми в случае инициативы или соглашения сотрудника между работником и работодателем, создает условия для возможных нарушений трудовых прав несовершеннолетних. Учитывая, что несовершеннолетние в возрасте до 16 лет могут вступать в трудовые отношения и заключать трудовой договор только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, было бы целесообразно предусмотреть обязательство работодателя информировать этих лиц о ходатайстве об увольнении, поданном несовершеннолетним работником, или о достигнутом с ним соответствующем соглашении, а также направлять им копию приказа (распоряжения) об увольнении. Поэтому представляется целесообразным: а) дополнить статью 78 ТК РФ следующим текстом: «При расторжении трудового договора по соглашению сторон, когда работником является лицо, не достигшее шестнадцатилетнего возраста, сообщать о достигнутом соглашении родителям (опекунам, попечителям) работника и орган опеки и попечительства. Работодатель также должен направить копию приказа (распоряжения) об увольнении лица, не достигшего шестнадцатилетнего возраста, родителям (опекунам, попечителям) работника и орган опеки и попечительства»; б) Дополнить часть 1 статьи 80 ТК РФ следующим образом: «При расторжении трудового договора по инициативе работника в возрасте до шестнадцати лет работодатель уведомляет о подаче заявления об увольнении родителей (опекунов, попечителей) работника и орган опеки и попечительства. Работодатель также обязан направить копию приказа (распоряжения) об увольнении лица в возрасте до шестнадцати лет родителям (опекунам, попечителям) работника и в орган опеки и попечительства».

Эти обстоятельства, а также ранее рассмотренные особенности трудового правового статуса несовершеннолетних работников требуют, на наш взгляд, изменений в порядке прекращения трудовых договоров с лицами моложе 18 лет. Одним из возможных решений могло бы стать расширение сферы действия дополнительных гарантий для прекращения трудовых договоров с ними.

Мы полагаем, то что целесообразно расширить статью 269 ТК РФ, часть 2-ая последующим: «О прекращении трудового договора с сотрудником в возрасте вплоть до 18-ти лет согласно любой причины работодатель должен известить государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних и охране их прав направив копию надлежащего приказа (постановления). Государственная проверка труда и комиссия по делам несовершеннолетних

должны тщательно исследовать условия прекращения трудового договора с не достигшим совершеннолетия сотрудником и, при необходимости, осуществить мероприятия с целью его последующего устройства на работу». Соответственно, в названии ст. 269 ТК РФ следует заменить слово «расторжение» словом «прекращение».

Анализ действующего трудового законодательства показал, что оно не полностью защищает права и законные интересы лиц моложе 18 лет, когда они уволены с работы по разным основаниям. Уполномоченные государственные органы и профсоюзы не оказывают активного влияния на процессы, связанные с работой этих лиц, что создает дополнительные трудности для молодых работников в осуществлении их способности работать и их включения в общественно полезную деятельность. Эти обстоятельства требуют, по нашему мнению, внести поправки в процедуру, установленную трудовым законодательством, для увольнения лиц в возрасте до 18 лет. Одним из возможных путей решения этой проблемы будет расширение спектра дополнительных гарантий предотвращения расторжения трудовых договоров с ними, таких как обязательная постановка на учет в Федеральной службы труда и занятости, направление на профессиональную подготовку и переподготовку.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6–ФКЗ, от 30.12.2008 № 7–ФКЗ, от 05.02.2014 № 2–ФКЗ, от 21.07.2014 № 11–ФКЗ) – СПС «КонсультантПлюс».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 05.02.2018) – СПС «КонсультантПлюс».
3. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10–ФЗ (последняя редакция) – СПС «КонсультантПлюс».
4. Федеральный закон «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010г. № 326–ФЗ (последняя редакция) – СПС «КонсультантПлюс».
5. Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» от 16.07.1999г. № 165–ФЗ (последняя редакция) – СПС «КонсультантПлюс».
6. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998г. № 125–ФЗ (последняя редакция) – СПС «КонсультантПлюс».
7. Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.1998г. № 124–ФЗ (последняя редакция) – СПС «КонсультантПлюс».
8. Федеральный закон «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» от 21.12.1996г. № 159–ФЗ (последняя редакция) – СПС «КонсультантПлюс».
9. Федеральный закон «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» от 30.03.1995г. № 38–ФЗ (последняя редакция) – СПС «КонсультантПлюс».
10. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991г. № 1032–1 (ред. от 07.03.2018г.) – СПС «КонсультантПлюс».
11. Об утверждении Положения о комиссиях по делам несовершеннолетних: Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 03.06.1967г.: по сост. на 25.02.1993 – СПС «КонсультантПлюс».
12. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет: Постановление Правительства РФ от 25.02.2000г. № 163: по сост. на 20.06.2001– СПС «КонсультантПлюс».
13. Постановление Правительства РФ от 04.09.1995г. № 877 «Об утверждении Перечня работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское

- освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров» – СПС «КонсультантПлюс».
14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» – СПС «КонсультантПлюс».
  15. Постановление Правительства РФ от 28.04.2007г. № 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» – СПС «КонсультантПлюс».
  16. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.04.2010г. № 205н (ред. от 30.06.2011) «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда» – СПС «КонсультантПлюс».
  17. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009г. № 58 «Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553-09» – СПС «КонсультантПлюс».
  18. Анисимов, А. Л. О правовом статусе несовершеннолетних в трудовых отношениях / А. Л. Анисимов // Вопросы трудового права. – 2016. – № 3. – С. 56–61.
  19. Анисимов, А. Л. Правовые основы дифференциации условий труда несовершеннолетних / А.Л. Анисимов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2016. – № 2. – С. 15–19.
  20. Анисимов, А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: учебное пособие / А.Л. Анисимов – М.: ИНФРА – М, 2016. – 301с.
  21. Бугров, Л.Ю. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора / Л.Ю. Бугров // Российский ежегодник трудового права. – 2015. – № 4. – С.25–29.
  22. Буянова, А.В. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников: Дис. ...канд. юрид. наук. – М., 2015.– 156с.
  23. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина; под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2016. – 176 с.
  24. Гинцбург, Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург. – М., 1977. – 208 с.
  25. Забрянский, Г.И. Несовершеннолетние: преступность и противодействие (тезисы) / Г.И. Забрянский // Вопросы ювенальной юстиции. – 2016. – № 4. – С.63–69.

26. Захаров, М.Л., Тучкова, Э.Г. Право социального обеспечения: учебное пособие / М.Л. Захаров, Э.Г. Тучкова. – М., 2011. – 134 с.
27. Кирсанов, Р.В. Особенности правового регулирования труда лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите: дисс. ... канд. юрид. наук / Р.В. Кирсанов. – Омск, 2010. – 201 с.
28. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.В. Абрамова, М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова и др.; под ред. Ю.П. Орловского. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2016. – 1500 с.
29. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / И.А. Воробьев, Н.М. Исаева, А.В. Кирилин и др.; под общ. ред. В.И. Шкатуллы. – М: Норма, 2017. – 1104 с.
30. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. 2-е изд., доп. – М.: Городец, 2017. – 736 с.
31. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Женева, 1991.
32. Курс российского трудового права. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. – М., 2011. – 651 с.
33. Костин, И.В. Особенности трудоустройства несовершеннолетних работников / И.В. Костин // Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 8. – С.25–33.
34. Лебедев, В.М. Трудовое право: проблемы общей части: учебное пособие / В.М. Лебедев. – Томск, 1998. – 92 с.
35. Мерзлякова, И.С. История развития законодательства о правах молодежи / И.С. Мерзлякова // Юридический мир. – 2016. – № 10. – С. 42–44.
36. Николаева, Ю.В. Перспективы совершенствования правовой защиты прав несовершеннолетних в России / Ю.В. Николаева // Адвокат. – 2016. – № 7. – С. 43–51.
37. Пресняков, М.В. Особенности регулирования труда лиц до 18 лет / М.В. Пресняков // Трудовое право. – 2016. – № 6. – С. 11–21.
38. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации: Учебное пособие / под ред. В.Ш. Шайхатдинова. – Екатеринбург, 2003. – 298 с.
39. Сосна, Б.И. Правовое регулирование прекращения трудовых договоров / Б.И. Сосна // Социальное и пенсионное право. – 2017. – № 2. – С. 29–31.
40. Николаева, Т.О. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников / Т.О. Николаева // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2007. – № 2. – С.23–25.
41. Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2015. – 648 с.

- 42.Федин, В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права: дисс. ...канд. юрид. наук / В.В. Федин. – М., 2013. – 143с.
- 43.Феофилактов, А.С. Работодатель и ученик в суде: проблемы исполнения, расторжения ученического договора / А.С. Феофилактов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2015. – № 5. – С. 66–76.
- 44.Феофилактов, А.С. Ученический договор: особенности содержания и практика разрешения споров / А.С. Феофилактов // Трудовое право. – 2016. – № 4. – С. 41–54.
- 45.Чернышева, Л.А. Детский труд / Л.А. Чернышева // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2016. – № 7. – С.63–69.
- 46.Чижов, Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан: учебное пособие / Б.А. Чижов. – М.: Юстицинформ, 2016. –152 с.
- 47.Яворчук, Н.Н. Особенности регулирования труда несовершеннолетних / Н.Н. Яворчук // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2016. – № 6. – С. 22–27.
- 48.Яворчук, Н.Н. Правовые гарантии, предоставляемые молодежи, и их роль в регулировании отношений в сфере труда / Н.Н. Яворчук // Российский ежегодник трудового права.– 2016. – № 2. – С.18–23.