

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Историко-филологический факультет Кафедра «Всеобщая история и
ПИ им. В. Г. Белинского обществознание»

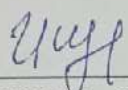
Направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование
Профиль История. Обществознание
Форма обучения Очная

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему:

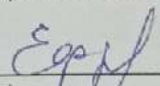
Охрана труда несовершеннолетних в РФ

Студент


(подпись, дата)

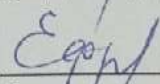
Шулепина Инесса
Владимировна

Руководитель


(подпись, дата)

Ефремкин А.М.

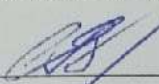
Нормоконтролёр


(подпись, дата)

Ефремкин А.М.

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от 14.05.2021 № 11)

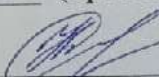
Заведующий кафедрой


(подпись, дата)

Белоусов С.В.

Работа защищена с отметкой отлично (протокол заседания ГЭК от 30.06.21 № 21)

Секретарь ГЭК


(подпись, дата)

Семина Н.В.

Пенза, 2021

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Педагогический институт имени В.Г. Белинского

Историко-филологический факультет

Кафедра «Всеобщая история и
обществознание»

Направление подготовки:
44.03.05 Педагогическое образование
(с двумя профилями подготовки)
профиль: История. Обществознание

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой ВИиО

«28» сентября 2020 г.



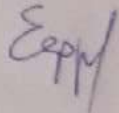
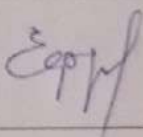
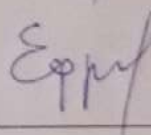
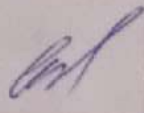
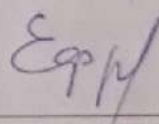
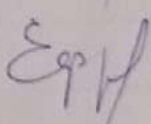
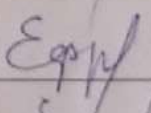
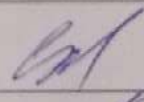
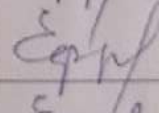
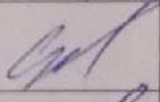
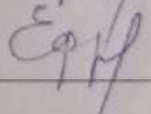
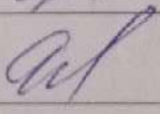
ЗАДАНИЕ

ПО ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Шулепиной Инессы Владимировны

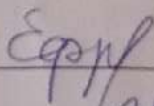
1. Тема выпускной квалификационной работы:
«Охрана труда несовершеннолетних в РФ»
2. Руководитель к.и.н., доцент А.М. Ефремкин
3. Срок сдачи студентом законченной работы «01» июня 2021 г.
4. Перечень подлежащих разработке вопросов:
 1. проанализировать трудовую правовую статус несовершеннолетнего работника;
 2. выявить особенности трудоустройства, профессиональной подготовки (ученичества), приема на работу, перевода и увольнения несовершеннолетних;
 3. определить особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних работников;
 4. охарактеризовать дополнительные правовые гарантии оплаты и охраны труда несовершеннолетних;
 5. создать рабочую программу элективного курса на основе результатов исследования.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы

№ п/п	Вид деятельности	Срок выполнения раздела	Подпись рук.	Подпись зав. кафедрой
1	Написание заявления на выбор темы выпускной квалификационной работы; составление плана выпускной квалификационной работы; подборка библиографического списка по теме выпускной квалификационной работы (не менее 30 источников)	10.09.2020-27.10.2020		
2	Сдача на проверку 1 главы выпускной квалификационной работы	01.03.2021		
3	Сдача на проверку 2 главы выпускной квалификационной работы	02.04.2021		
4	Подготовка выступления на ежегодной научно-практической конференции	01.04.2021-25.04.2021		
5	Написание не менее одной статьи по теме выпускной квалификационной работы и публикация	01.04.2021-25.04.2021		
6	Прохождение предзащиты, получение допуска к защите	25.04.2021-01.06.2021		
7	Представление завершенной работы	01.06.2021		
8	Проверка на оригинальность в системе «Антиплагиат.ВУЗ»	08.06.2021-16.06.2021		

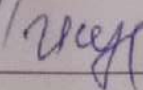
6. Дата выдачи задания «29» октября 2020 г.

Руководитель



А.М. Ефремкин

Задание принял к исполнению студент



И.В. Шулепина

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Особенности правового статуса несовершеннолетнего	10
1.1. Трудовой статус несовершеннолетних в сфере труда.....	10
1.2. Особенности трудоустройства, профессиональной подготовки (ученичества), приема на работу, перевода и увольнения несовершеннолетних.....	25
Глава 2. Защита прав несовершеннолетнего работника	30
2.1. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних работников	30
2.2. Дополнительные гарантии несовершеннолетним в сфере оплаты и охраны труда.....	47
Глава 3. Методическая разработка программы элективного курса на основании результатов исследования в образовательных организациях	60
Заключение	73
Список использованных источников и литературы	80
Приложение	

Введение

Актуальность темы исследования. Вопрос об охране труда несовершеннолетних является одним из актуальных вопросов российского трудового законодательства. Поскольку данная категория лиц может участвовать в различных сферах трудовой деятельности, а правовое закрепление положений о трудовом договоре с такими лицами является неотъемлемым критерием обеспечения благополучия и защиты прав несовершеннолетних лиц.

Законодатель старается решить проблему правового регулирования данной категории лиц обеспечением дополнительными льготами рабочих условий и выделением некоторых особенностей во взаимоотношении работодателя и работника.

Несовершеннолетние работники нуждаются в дополнительных гарантиях и соблюдении прав и законных интересов, в силу своих интеллектуальных, эмоциональных и физических особенностей.

Несмотря на значительную разработанность законодательной базы по обеспечению гарантий трудовых прав несовершеннолетних, на практике наблюдается нарушения предписанных норм.

На данный период текущие условия трудоустройства не позволяют в полной мере обеспечить работой квалифицированных и опытных специалистов. В этих условиях реализовать право на работу для несовершеннолетних является проблемой.

В соответствии с трудовым законодательством, в регионах РФ осуществляется квотирование рабочих мест для несовершеннолетних. Субъекты РФ устанавливают размер квоты самостоятельно. Показатель варьируется в пределах 1-2% от списочного состава. Есть регионы, которые не устанавливают квоту для трудоустройства несовершеннолетних. Это Брянская, Владимирская, Костромская, Пензенская области.

В Пензенской области не установлена данная квота, но Служба занятости совместно с предприятиями создают рабочие места для несовершеннолетних учащихся в летний период.

Таким образом, современное трудовое законодательство не уделяет должного внимания обеспечению права несовершеннолетних на труд посредством их трудоустройства. Всё сказанное определяет актуальность работы.

Объектом выпускной квалификационной работы являются общественные отношения, которые возникают в связи с реализацией личностью своего права на охрану труда в несовершеннолетнем возрасте.

Предметом работы выступают совокупность правовых норм, регулирующих охрану труда несовершеннолетних.

Степень научной разработанности. На сегодняшний день существует большое количество научных работ разных видов, посвященных охране труда несовершеннолетних. Исследованием данной проблемы занимались различные авторы, из этого следует, что проблематика этого вопроса активно изучается. Данная тема была освещена в работах таких ученых как Е.В. Аббасова¹, Е.С. Щебляков², Г.П. Мазина³.

Так, например, М.З. Ильясов в своей работе «Права несовершеннолетних работников и работодателей в Российской Федерации»⁴ затронул одну из основных проблем правового регулирования труда несовершеннолетних, которая на практике не всегда реализуется.

И.С. Викторов в своей работе говорит о защите трудовых прав

¹ Аббасова Е.В. Некоторые вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних / Е. В. Аббасова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2017. Т. 17. № 1. С. 42.

² Щебляков Е.С. Некоторые особенности регулирования труда несовершеннолетних работников / Е.С. Щебляков // Менеджмент социальных и экономических систем. 2019. № 4. С. 48-49.

³ Мазина Г.П. Особенности регулирования труда несовершеннолетних в России / Г.П. Мазина // Вестник Воронежского института МВД России. 2016. № 1. С. 197-199.

⁴ Ильясов М.З. Права несовершеннолетних работников и работодателей в Российской Федерации / М.З. Ильясов // Вестник Московского университета МВД России. 2016. № 7. С. 143.

несовершеннолетних путем государственного надзора и контроля¹.

О.В. Солопов в своей работе «Правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений в современной России» подробно разбирает особенности трудового статуса несовершеннолетнего работника и подмечает отличия данного статуса от обычного работника².

Изучением проблем и особенностей регулирования труда несовершеннолетних работников занимались такие авторы, как Е.С. Щебляков³, Л.Ф. Хисматуллина⁴.

А.В. Анищенко рассмотрела вопрос обязанностей работодателя, раскрыла основные положения, которые четко раскрывают последовательность действий работодателя⁵.

И.А. Косов в своей работе «Особенности оформления трудового договора с несовершеннолетним работником»⁶ повествует об особенностях трудового договора с лицами, не достигшими 18 лет, которые необходимо учитывать при заключении, изменении и расторжении трудового договора с несовершеннолетним.

Таким образом, существует огромное количество работ, посвященных данной проблеме. Из них видно, что изучение данной сферы отношений происходит на протяжении многих лет. Достаточное количество проблем было выявлено, множество предложений, касаемо улучшения и совершенствования охраны труда несовершеннолетних было дано. Эту тему продолжают изучать и на сегодняшний момент.

¹ Викторов И.С. Защита трудовых прав несовершеннолетних средствами государственного надзора и контроля / И.С. Викторов // Трудовое право. 2019. № 2. С. 137.

² Солопов О.В. Правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений в современной России / О.В. Солопов // Право и политика. 2020. № 4. С. 88.

³ Щебляков Е.С. Указ.соч. С. 48.

⁴ Хисматуллина Л.Ф. Проблемы законодательного регулирования трудоустройства несовершеннолетних в РФ / Л.Ф. Хисматуллина // Правопорядок: история, теория, практика. 2017. № 4 (15). С. 29.

⁵ Анищенко А.В. Охрана труда: обязанности работодателя / А.В. Анищенко. М., 2018. 89 с.

⁶ Косов И.А. Особенности оформления трудового договора с несовершеннолетним работником / И.А. Косов. Омск, 2017. С. 67.

Целью работы является характеристика основных направлений, механизмов и способов охраны труда несовершеннолетних работников в Российской Федерации.

Реализация данной цели предполагает решение следующих **задач**:

1. проанализировать трудовую статус несовершеннолетнего работника;
2. выявить особенности трудоустройства, профессиональной подготовки (ученичества), приема на работу, перевода и увольнения несовершеннолетних;
3. определить особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних работников;
4. охарактеризовать дополнительные правовые гарантии оплаты и охраны труда несовершеннолетних;
5. создать рабочую программу элективного курса на основе результатов исследования.

Источниковая база. Правовые положения и выводы исследования основываются на нормативно-правовых актах, таких как Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»¹. Рассмотрим их подробнее.

Конституция Российской Федерации послужила актом, дающим нам представление о фундаментальных основах, о правах людей в российском обществе относительно охраны труда несовершеннолетних².

¹ Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/ (дата обращения: 22.06.2021).

² Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399 (дата обращения: 21.12.2020).

Трудовой кодекс Российской Федерации ¹ составляет теоретическую основу написания выпускной квалификационной работы. В нём закреплены права несовершеннолетних работников, обязанности и ответственность, в случае нарушений, различные сроки, касаемо продолжительности рабочего времени и т.п.

Гражданский кодекс Российской Федерации² рассматривает правовой статус несовершеннолетних лиц, которые осуществляют трудовую деятельность.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях³ рассматривает нарушения требований охраны труда.

Следующим нормативным актом является Закон «Об образовании», с помощью которого, мы можем получить представление о правовом регулировании отношений в сфере образования⁴.

Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»⁵ описывает субъектный состав правоотношений, связанных с охраной труда несовершеннолетних.

Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 05.04.2021)⁶,

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

² Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. Федеральный закон от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 11.06.2021). [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения: 12.06.2021).

³ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 11.06.2021) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 12.06.2021).

⁴ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 (ред. от 30.04.2021). [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 11.11.2020).

⁵ Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/ (дата обращения: 22.06.2021).

⁶ Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 05.04.2021). [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс».. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19558/ (дата обращения: 07.04.2021).

данный нормативно-правовой акт затрагивает вопросы, которые регламентирует защиту прав несовершеннолетних на труд.

Федеральный государственный стандарт основного общего образования выступил в работе в качестве источника, определяющего цели и задачи процесса образования¹.

Для написания методической части работы использованы рекомендованные Министерством образования школьные учебники и учебные пособия по обществоведческим дисциплинам.

Таким образом, данные источники в совокупности с опубликованными исследованиями по изучаемой проблеме, дают необходимый материал для изучения как самих отношений по защите прав несовершеннолетних, так и способов их регулирования.

Методы исследования. В ходе написания работы было использовано несколько групп методов.

Общенаучные методы:

- анализ использовался для отбора литературы по теме;
- синтез применялся в разделах для соединения информации, полученной при анализе, в единое целое;
- обобщение применялось при составлении выводов к разделам и главам.

Частно-научные методы:

- исторический метод, основанный на изучении объектов в их хронологической последовательности, был применен к изучению развития института охраны труда несовершеннолетних;
- формально-юридический метод позволил изучить источниковую базу института, а сравнительно-правовой метод – выявить недостатки и пробелы в действующем законодательстве, касающихся предмета исследования.

¹ Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержден приказом Минобрнауки РФ № 1897 от 17.12.2010 г. (в ред. от 04.02.2021). [Электронный ресурс] // СПС «ГАРАНТ». URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/55170507/paragraph/1:0> (дата обращения: 02.02.2021).

Таким образом, в совокупности все использованные методы позволили комплексно изучить проблему охраны труда несовершеннолетних.

Практическая значимость исследования. Материалы и основные выводы исследования могут быть использованы при чтении лекционных курсов по трудовому праву, правоведению, написании рефератов и курсовых работ, которое способствует формированию правового сознания.

Теоретические положения могут быть использованы в целях дальнейшего изучения и решения актуальных проблем правового регулирования труда несовершеннолетних работников.

Материалы программы факультативного занятия могут быть использованы в изучении основ охраны труда несовершеннолетних, что будет способствовать формированию правового сознания.

Апробация выпускной квалификационной работы. Результаты проведенного исследования докладывались на Всероссийской научно-практической конференции «Лебедевские чтения». Основные положения данной работы изложены в выступлении на тему « Проблема правового регулирования труда несовершеннолетних». Тезисы доклада сданы в печать.

Структура работы состоит из введения, трех глав, поделенных на пять параграфов, заключения и списка использованных источников и литературы.

Глава 1. Особенности правового статуса несовершеннолетнего

1.1. Трудовой статус несовершеннолетних в сфере труда

Правовой статус несовершеннолетнего отличается от правового статуса несовершеннолетнего работника.

Особенность правового статуса несовершеннолетних заключается в том, что дееспособность и правоспособность как составляющие этого статуса не всегда являются единым целым, в отличие от статуса взрослого, элементы которого, как правило, являются обобщенным понятием.

Солопов О.В. подчёркивает, что правовой статус несовершеннолетнего работника состоит из «правосубъектности, трудовых прав и обязанностей, юридической ответственности и гарантиях прав»¹.

Отмечая следующие особенности:

Трудовая правосубъектность определяется возрастным фактором, который делит несовершеннолетних работников на 4 категории; права и обязанности молодых работников, которые могут быть разделены на отдельные элементы трудовых отношений; для них ограничен предел материальной ответственности; они относятся к людям, которые имеют наибольшие гарантии для обеспечения прав на труд².

Работодатель может за свой счет установить надбавку к заработной плате для несовершеннолетних работников.

Если работники в возрасте до 18 лет получают доплаты, их наличие фиксируется в трудовом договоре. В дополнение к договору с работником доплаты могут определяться коллективным договором. Об этом говорится в

¹ Солопов О.В. Правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений в современной России / О.В. Солопов // Право и политика. 2020. № 4. С. 71.

² Там же. С. 79.

статье 271 Трудового кодекса Российской Федерации¹.

Ст.266 ТК РФ²: несовершеннолетние лица принимаются на работу после обязательного медицинского осмотра.

Ст.268 ТК РФ предусматривает запрет на отправление в командировки несовершеннолетних работников, а также запрет на привлечение к сверхурочной работе, запрещена работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни для лиц данной категории. Однако, есть исключения. Это профессиональные спортсмены и творческие работники.

Ст.270 ТК РФ: нормы выработки несовершеннолетних работников соответствует сокращённому рабочему дню.

Согласно ст. 282 ТК РФ работа по совместительству для несовершеннолетних работников запрещена.

Ст.298 ТК РФ запрещает вовлекать несовершеннолетних работников в работу вахтовым методом.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам.

В содержание правового статуса необходимо включать ответственность работника, которая представляет собой содержание отношения между работником, совершившим трудовое правонарушение, и работодателем по поводу признания данного лица виновным в совершении правонарушения и применения к нему мер дисциплинарного или материального характера.

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее, чем за один

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

² Там же.

месяц (ст. 280 ТК РФ)¹.

Разрешение на заключение трудового договора «для выполнения не причиняющего вреда здоровью легкого труда» с гражданами достигшими 15 лет, имеющими общее образование (либо отчисленными из общеобразовательной школы) или продолжающими обучаться по общеобразовательной программе, но без вреда для её освоения (ч.2, ст. 63 ТК РФ).

Потребность в разботке возмнкает в более раннем возрасте. Это связанно стем, что некоторые семьи живут на прожиточный минимум. Поэтому сразу после окончания обязательного образования несовершеннолетним приходится искать подработки.

Так, в семьях с низким бюджетом дети начинают трудиться сразу после получения обязательного в силу части 4 статьи 43 Конституции РФ² основного общего образования. Требование об обязательности основного общего образования применительно к конкретному обучающемуся сохраняет силу до достижения им возраста 15 лет, если соответствующее образование не было получено обучающимся ранее.

Основываясь на этом, законодатель предусмотрел в части второй статьи 63 Трудового кодекса РФ возможность заключения трудового договора с лицами, достигшими 15 лет, при условии получения ими основного общего образования.

Как отмечает Солопов О.В. имеется необходимость установления нижнего предела, достающего заключение трудового договора с несовершеннолетними³.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

² Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (ред. от 01.07.2020). [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 22.01.2021), ст.43

³ Солопов О.В. Правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений в современной России / О.В. Солопов // Право и политика. 2020. № 4. С. 73.

На данный момент такого положения в действующем законодательстве нет, что делает период до 14 лет полем для вероятных нарушений законодательства.

Одними из главных составляющих содержания правового статуса несовершеннолетних работников являются:

1. Особенности трудоустройства, профессиональной подготовки (ученичества), приема на работу, перевода и увольнения несовершеннолетних – анализируются проблемы трудоустройства, профессиональной подготовки и пути совершенствования правового регулирования обучения несовершеннолетних работников, а также исследуются вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений с несовершеннолетним.

2. Особенности возникновения и изменения трудовых правоотношений с несовершеннолетним.

Основанием возникновения трудовых отношений, в том числе и с несовершеннолетним, является трудовой договор. ТК РФ разрешает заключать трудовые договоры с несовершеннолетним, достигшим возраста 14 лет, но с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). При этом для заключения такого договора должны быть соблюдены определенные правила приема на работу несовершеннолетних граждан:

1) Несовершеннолетний, в возрасте 14 лет должен обучаться в образовательном учреждении.

2) Предоставленная работа для несовершеннолетнего должна исключать тяжелый и вредный труд.

3) Работа должна выполняться в свободное от учёбы время, не влияя на успеваемость несовершеннолетнего работника.

Изменение трудовых отношений напрямую связано с изменением, которые должны быть прописаны в трудовом договоре после согласования

обоих сторон (ч. 4 ст. 57 ТК).¹

3. Особенности прекращения трудового договора с несовершеннолетним.

В отношении несовершеннолетних работников Трудовым кодексом РФ (ст. 269) предусматриваются дополнительные гарантии лишь при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации). Эти гарантии выражаются в том, что такое расторжение трудового договора должно быть согласовано с соответствующими органами и предоставлены доказательства оснований увольнения несовершеннолетнего работника.

4. Дополнительные льготы по продолжительности рабочего дня.

5. Рассматриваются льготы несовершеннолетних работников на отдых. Необходимость дополнительных льгот несовершеннолетних работников заключается в следующем:

1) В связи с особенностями возраста данной категории работников необходим более продолжительный отпуск.

2) Несовершеннолетние работники не всегда могут противоречить работодателю, за счет того, что у данной категории работников более продолжительный отпуск.

После прохождения курса повышения навыков несовершеннолетнему более проще выполнять свою норму, чем несовершеннолетнему работнику, который не окончивший образовательное учреждение или профессиональное обучение. Чаще всего это те несовершеннолетние, которым еще нет 16 лет.

В заключение можно сказать, что правовые нормы, защищающие работника в возрасте до 18 лет от неблагоприятных для него условий труда, еще недостаточно разработаны. В целях укрепления гарантий защиты несовершеннолетних работников от вредных для них условий труда

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

законодательство должно предусматривать функцию контроля за соблюдением условий труда при проведении государственного обзора условий труда.

Полная правосубъектность несовершеннолетнего гражданина Российской Федерации начинается с 16-летнего возраста, до этого возраста она ограничена и допустима с учетом установленных законом случаев.

В Российской Федерации Трудовым кодексом определены следующие требования к возрасту молодых работников: общее наступление трудовой деятельности с юридического лица до 16 лет (ч.3 ст.20 Трудового кодекса; ч.1 ст.63 Трудового кодекса)¹, т.е. заключение трудового договора с лицами, не достигшими 16-летнего возраста.

С начала этого возраста профессиональная деятельность считается безопасной при определенных условиях.

1.2. Особенности трудоустройства, профессиональной подготовки (ученичества), приема на работу, перевода и увольнения несовершеннолетних

Лица, не достигшие совершеннолетия и не имеющие профессии, направляются на профессиональную подготовку в приоритетном порядке. Под профессиональной подготовкой понимается совокупность теоретических и практических знаний и навыков, позволяющих качественно выполнять обязанности, связанные с трудовой деятельностью.

Она осуществляется в организациях, имеющих образовательную направленность: в образовательных учреждениях профессионального и

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или в иных образовательных учреждениях.

Ключевые нормы, регулирующие дополнительное профессиональное образование, в том числе ученический договор, закреплены в разделе 9 ТК РФ.

Важным аспектом в рассмотрении данной темы является профессиональный стандарт. Согласно статье 195.1 ТК РФ¹ под данным определением подразумевает квалификационные параметры, необходимые для качественного осуществления различных видов деятельности. Стандарт является многоцелевым документом и регламентируется Единый тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Порядок утверждения и разработки профессиональных стандартов, установление наименований должностей, профессий и специальностей, которые содержатся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ устанавливается Правительством РФ при учёте мнения Российской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Процесс подготовки и условия дополнительно профессионального образования регламентируются коллективным, ученическим договором, индивидуальным трудовым договором, а также локальными нормативно-правовыми актами.

Работодателем определяются перечень специальностей, по которым будет проводиться профессиональная подготовка работников, в каких формах будет проводиться подготовка и каким образом она будет осуществляться. При этом работодатель учитывает мнение представительного органа несовершеннолетних работников.

На данный период времени существует проблема недостатка квалифицированных работников на некоторых производствах. С учетом

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

предоставленных возможностей повышения квалификации работников непосредственно на производстве своего работодателя упрощает задачу. Помогает работодателю осуществлять обучение квалифицированных кадров, которые отвечают новым технологическим процессам.

В статье 196 Трудового кодекса РФ говорится, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки работника.

Подготовка работников осуществляется на основаниях, которые прописаны в коллективном и трудовом договоре.

Форма подготовки работников определяется работодателем и представительным органом работников, (ст. 375 ТК РФ)¹ для локальных нормативных актов.

Если для выполнения некоторых видов деятельности работника необходимо повышение квалификации или прохождение дополнительного профессионального образования, то в таких случаях работодатель обязан предоставить условия для прохождения обучения.

Работодатель должен создать условия, в которых есть возможность совмещать работу и получение профессионального образования. Предоставить гарантии, прописанные в трудовом договоре и иных нормативных актах.

В статье 21 Трудового кодекса РФ установлено одно из основных прав работника, право на подготовку или получение дополнительного профессионального образования на том производстве, где они работают. Данные отношения являются сопутствующими трудовым отношениям. Являются предметом трудового договора, которые напрямую связаны с трудовыми, т.к. с получением данного навыка, работник более преуспевает в работе и не отстает от научно-технического прогресса.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

Таким образом, согласно ст. 197 ТК РФ¹ у работников есть право на получение дополнительного профессионального образования и подготовку. Данное право реализуется с помощью заключённого договора между работодателем и работником. Профессиональная подготовка должна предоставить нужные знания в той области, в которой будет работать несовершеннолетний работник. Это необходимо для более качественного выполнения работы. И в дальнейшем для продвижения по карьерной лестнице.

Юридическим фактом, который по российскому законодательству влечет возникновение трудовых отношений, является заключение трудового договора².

И.А. Косов справедливо отмечает, что поскольку с трудовым договором как юридическим фактом связано возникновение и функционирование трудовых отношений, то значит и само осуществление права на труд связывается с трудовым договором.³

В юридической литературе высказывалось мнение, что к юридическим фактам, влекущим возникновение трудовых правоотношений, следует отнести и некоторые иные события и действия.

Так, Н.Л. Лютов предлагает включать в юридические факты, порождающие трудовые правоотношения, также административный акт, устанавливающий квоту для данного работодателя, и акт направления для работы в счет установленной квоты⁴.

Однако указанные акты сами по себе (по отдельности) не влекут возникновения трудовых правоотношений. Но они являются необходимыми предпосылками для заключения трудового договора. Поэтому в данном

¹ Там же.

² Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Постатейный / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М., 2018. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/law/podborki/tk_rf_kommentarij_orlovskogo/ (дата обращения: 08.02.2021).

³ Косов И.А. Особенности оформления трудового договора с несовершеннолетним работником / И.А. Косов. Омск, 2017. С. 29.

⁴ Лютов Н.Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник для магистров / Н.Л. Лютов. М., 2020. С. 128.

случае, как представляется, речь должна идти о едином фактическом составе как о целостной совокупности юридических фактов.

Часть 2 ст. 63 ТК РФ¹ предусматривает, что в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет.

Несовершеннолетний, достигший возраста 15 лет, имеет право самостоятельно вступать в трудовые отношения лишь при условии, что он либо уже получил основное общее образование, либо оставил учебу в соответствии с законом.

ТК РФ разрешает в определенных случаях заключать трудовые договоры с несовершеннолетним, достигшим возраста 14 лет, но с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ)². При этом для заключения такого договора требуется, помимо согласия указанных лиц, также соблюдение дополнительных условий: 1) несовершеннолетний, достигший 14 лет, является учащимся; 2) предлагаемая подростку работа относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью; 3) обусловленная трудовым договором работа должна выполняться лишь в свободное от учебы время и не должна нарушать процесс обучения несовершеннолетнего.

Российское трудовое законодательство, исходя из интересов охраны здоровья несовершеннолетних, прямо запрещает прием на работу лиц, не достигших возраста 18 лет, на условиях совместительства (ч. 6 ст. 282 ТК РФ)³ и на работы, выполняемые вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ)⁴.

Работа по совместительству является работой за пределами

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) – [Электронный ресурс]: // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

² Там же.

³ Там же.

⁴ Там же.

нормальной продолжительности рабочего времени (ст.98 ТК РФ)¹, поэтому допущение несовершеннолетних к такого вида работам будет нарушением требований ст.94 ТК РФ² о продолжительности рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет.

Запрещается привлекать несовершеннолетних лиц к работе вахтового метода, т.к. работа является напряженной и может доставить психологический и эмоциональный дискомфорт, также необходимо учитывать особенности физического здоровья данной категории лиц. В соответствии со ст. 70 ТК РФ³ законодательство запрещает устанавливать несовершеннолетнему работнику испытательный срок при устройстве на работу.

Оформление приема на работу несовершеннолетнего работника производится по тем же правилам, что установлены для взрослых работников.

Так же как и взрослый работник, подросток при приеме на работу должен предъявить работодателю:

1) Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Для лиц, не достигших 14-летнего возраста, документом, удостоверяющим личность, в Российской Федерации признается свидетельство о рождении. При заключении трудового договора с малолетним ребенком в порядке и на условиях, установленных частью четвертой статьи 63 Трудового кодекса РФ, его родитель (опекун) должен предъявить работодателю свидетельство о рождении, свой паспорт, а опекун, кроме того, и распоряжение руководителя органа опеки и попечительства об учреждении опеки над ребенком.

2) Трудовую книжку, если таковая уже была заведена. В том случае, если трудовой договор заключается с работником впервые, работодатель сам

¹ Там же.

² Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

³ Там же.

заводит на него трудовую книжку. Поскольку указанный документ не содержит ограничений по возрасту для заведения трудовой книжки, последняя заводится на несовершеннолетнего работника, проработавшего в организации свыше 5 дней. Это означает, что трудовая книжка должна заводится и на малолетнего ребенка, с которым заключен трудовой договор об участии в создании и (или) исполнении произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства. При заведении трудовой книжки на несовершеннолетнего работника каких-либо особых трудностей не возникает.¹

3) Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Несовершеннолетний работник, впервые поступивший на работу по трудовому договору, получает страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования через страхователя, то есть работодателя, для чего заполняет предусмотренные законодательством об индивидуальном персонифицированном учете документы;

4) Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний. В абзаце шестом части первой статьи 65 Трудового кодекса РФ уточняется, что указанные документы предъявляются соискателем вакансии при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. Однако представляется, что поступающий на работу подросток должен в любом случае (даже если работа, на которую он принимается, не требует особых знаний) представить документ о получении основного общего образования или о незавершенности такового, поскольку от того, есть ли указанное образование, зависит возможность заключения трудового договора с ним. В случае окончания на момент заключения трудового договора общеобразовательного учреждения работодателю предъявляется аттестат об

¹ Макаров Г.П. Имущественные и трудовые права несовершеннолетних граждан / Г.П. Макаров, М., 2017. С.49.

основном общем образовании, а в случае оставления такового в соответствии с федеральным законом – соответствующая справка из общеобразовательного учреждения.

Следуя части первой статьи 68 Трудового кодекса РФ, работодатель на основании заключенного трудового договора обязан издать приказ (распоряжение) о приеме на работу несовершеннолетнего работника, используя для этого унифицированную форму №Т-1. Основные сложности при работе с данной формой возникают из-за того, что в ней не предусмотрены реквизиты для отдельного указания условий о режиме труда и отдыха до и после достижения 18 лет и о соразмерной продолжительности работы оплате труда. По этой причине приказы (распоряжения) о приеме на работу чаще всего в нарушение законодательства о бухгалтерском учете издаются по простой форме. Только так сотрудники кадровой службы могут обеспечить выполнение части первой статьи 68 Трудового кодекса РФ о том, что содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В ряде организаций практикуется составление приказа (распоряжения) о приеме на работу несовершеннолетнего работника с приложением, в котором приводятся положения трудового договора, отражающие специфику труда подростка до достижения им возраста 18 лет. При таком подходе сотрудники кадровой службы без опасения путаницы в будущем могут правильно отразить установленную работодателем на локальном уровне доплату для подростков до нормального уровня заработной платы (указание таковой в строке «надбавка» унифицированной формы №Т-1 может привести к спорам относительно правильности расчета заработной платы).

Приказ (распоряжение) о приеме на работу в силу части второй статьи 68 Трудового кодекса РФ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

Личная карточка на работника-подростка заводится по тем же

правилам, что и для взрослых работников, однако с некоторыми отличиями. Так, для работника, не получившего основное общее образование, не заполняется пункт 6 раздела I формы. Пункты 6 и 8 этого раздела заполняются только в том случае, если несовершеннолетний работник уже работал по трудовому договору. В составе семьи такого работника указываются его родители.

После проставления работником подписи после II раздела дополнительные сведения в раздел I не вносятся. Отметки о получении работником образования следующих уровней проставляются в разделе X формы («Дополнительные сведения»).

После оформления необходимых учетных документов сотрудник кадровой службы, отвечающий за прием на работу, знакомит несовершеннолетнего работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, а также с коллективным договором (часть третья статьи 68 ТК РФ).¹

Следующим шагом является соответствующий инструктаж работника по охране труда (часть вторая статьи 212, статья 225 ТК РФ).

Отметим, что именно по причине неподготовленности подростков по охране труда среди этой категории работников самый высокий процент производственного травматизма, за что работодатели привлекаются к административной и уголовной ответственности.

Изменение трудовых правоотношений всегда связано с тем или иным изменением трудового договора, условия которого могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ч.4 ст.57 ТК). Порядок изменения трудового договора регулируются нормами главы 12 ТК РФ.

Перевод несовершеннолетнего работника на другую работу должен

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

осуществляться с учетом требований ст. 265 ТК РФ¹, запрещающей применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

На наш взгляд, проблему укрепления гарантий прав несовершеннолетних при изменении условий трудового договора целесообразно решать следующим образом.

Исходя из того, что несовершеннолетние в возрасте до 16 лет не могут самостоятельно, без согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства вступать в трудовые правоотношения, следует сделать вывод, что для изменения трудового договора с ними в порядке ст.ст.72–75 ТК РФ также следует получать не только согласие самого несовершеннолетнего, но и указанных выше лиц, причем это согласие должно быть выражено в письменной форме. Поэтому в целях усиления гарантий соблюдения трудовых прав несовершеннолетних работников представляется целесообразным дополнить ТК РФ статьей 75.1.

Подводя итог анализу возникновения и изменения трудовых правоотношений с несовершеннолетним работником, можно сделать вывод, особенности связаны с интеллектуальной и эмоциональной составляющей несовершеннолетнего, а также учитываются физические и возрастные особенности лица.

Понятие «прекращение трудового договора» означает окончание действия трудового договора в связи с любым обстоятельством, которое ТК РФ, иной федеральный закон или трудовой договор относят к основаниям прекращения трудового договора. Это понятие шире, чем понятие

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

«расторжение трудового договора», которое означает прекращение трудового договора на основе волеизъявления одной или обеих его сторон.

В отношении несовершеннолетних работников Трудовым кодексом РФ (ст.269) предусматриваются дополнительные гарантии лишь при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации). Эти гарантии выражаются в том, что такое расторжение допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Полномочия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав позволяют им тщательно и всесторонне проверять все обстоятельства, связанные с расторжением трудового договора с несовершеннолетним работником по инициативе работодателя и в случае обнаружения каких-либо нарушений работодателем требований трудового законодательства или условий трудового договора, эффективно защищать трудовые права и интересы несовершеннолетнего работника.

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст.77 ТК РФ.¹ Эти основания применимы ко всем работникам, включая лиц, не достигших 18 лет.

Однако применение общего правила о прекращении трудовой деятельности ко всем несовершеннолетним работникам, независимо от их возраста, представляется противоречивым.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

В случае если несовершеннолетний работник по собственному желанию просит расторгнуть договор к указанному в письменном заявлении числу, работодатель обязан расторгнуть договор. Трудовой договор в таком случае будет, расторгнут, в связи с тем, что лицо, не достигшее 18-летнего возраста, не имеет возможности продолжать трудовую деятельность, из-за того, что зачислен в образовательное учреждение или работа мешает образовательному процессу.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетним работником по инициативе работодателя происходит в том случае, если оно происходит на общих основаниях, с указанием причин, с учетом мнения государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

Анализ порядка прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником позволяет сделать вывод, что законодатель не вполне обоснованно отказался от дифференциации правового регулирования прекращения трудового договора с несовершеннолетним работниками в зависимости от возраста последнего.

В результате ныне действующее трудовое законодательство не в полной мере способствует защите прав и законных интересов лиц моложе 18-летнего возраста при их увольнении с работы по различным основаниям.

Государство в лице своих уполномоченных органов недостаточно активно влияет на процессы, связанные с трудом лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, что создает дополнительные трудности для молодых работников в реализации своей способности к труду и включению в социально-полезную деятельность.

Указанные обстоятельства, а также рассмотренные ранее особенности трудового статуса несовершеннолетних работников требуют, на наш взгляд, внесения изменений в установленный трудовым законодательством порядок прекращения трудового договора с лицами, не достигшими возраста 18 лет. Одним из возможных путей решения данной проблемы было бы

расширение круга дополнительных гарантий прекращения с ними трудового договора. Полагаем целесообразным дополнить ст.269 ТК РФ частью второй следующего содержания:

«О прекращении трудового договора с работником в возрасте до восемнадцати лет по любому основанию работодатель обязан уведомить государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав путем направления копии соответствующего приказа (распоряжения). Государственная инспекция труда и комиссия по делам несовершеннолетних обязаны тщательно проверить обстоятельства прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником и, в случае необходимости, принять меры по его дальнейшему трудоустройству».

Соответственно в названии ст.269 ТК РФ¹ следует заменить слово «расторжении» словом «прекращении».

Российское трудовое законодательство не предусматривает специфических особенностей порядка прекращения трудового договора с несовершеннолетними работниками по сравнению со взрослыми в случаях проявления инициативы работника или по соглашению между ним и работодателем.

Представляется, что такое упущение создает условия для возможных нарушений их трудовых прав. Учитывая, что несовершеннолетние в возрасте до 16 лет могут вступать в трудовые правоотношения и заключать трудовой договор только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства было бы целесообразно предусмотреть обязанность работодателя информировать указанных лиц о поданном несовершеннолетним работником заявлении об увольнении или о

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

достигнутом с ним соответствующем соглашении, а равно направлять им копию приказа (распоряжения) об увольнении.

Таким образом, можно сделать следующие выводы, несовершеннолетние работники не вправе заключить ученический договор с работодателем как гражданин, ищущий работу, если отсутствует письменное согласие его законных представителей – родителей, усыновителей или попечителя (за исключением случаев, когда договор предусматривает плату за обучение, а несовершеннолетний имеет свой доход). В то же время, несовершеннолетний, достигший возраста 16 лет и являющийся работником данной организации может самостоятельно, не требуя согласия своих законных представителей, заключить со своим работодателем дополнительный к трудовому ученический договор, поскольку российским законодательством заключение трудового договора допускается с лицом, достигшим шестнадцатилетнего возраста.

На наш взгляд, представляется необоснованным и нелогичным, наделяя несовершеннолетнего, достигшего 16 лет, правом самостоятельно заключать трудовой договор, т.е. вступать в трудовые отношения и начинать трудовую деятельность, одновременно ограничивать его право на подготовку к трудовой деятельности, на получение необходимой профессиональной подготовки.

Анализ действующего трудового законодательства показывает, что особенности возникновения и изменения трудовых правоотношений с несовершеннолетним работником обусловлены, во-первых, спецификой интеллектуально-волевой природы этих лиц и, во-вторых, спецификой физического развития их организма.

Несоблюдение существенных условий трудового договора серьезно затрагивает права несовершеннолетнего работника, который в силу недостаточного интеллектуально-волевого развития не в состоянии их эффективно защищать. Между тем, законодатель в ст.ст.72–75 ТК РФ,

предусматривая необходимость согласия самого работника на изменение тех или иных условий договора, не связывает это изменение с согласием одного из родителей (опекуна, попечителя) несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства, что, как представляется, снижает гарантии соблюдения прав и законных интересов несовершеннолетнего работника.

Исходя из того, что несовершеннолетние в возрасте до 16 лет не могут самостоятельно, без согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства вступать в трудовые правоотношения, следует сделать вывод, что для изменения трудового договора с ними в порядке ст.ст.72–75 ТК РФ также необходимо предусмотреть получение согласия не только самого несовершеннолетнего, но и указанных выше лиц, причем это согласие должно быть выражено в письменной форме (за исключением, возможно, случаев производственной необходимости).

Российское трудовое законодательство не предусматривает специфических особенностей порядка прекращения трудового договора с несовершеннолетними работниками по сравнению со взрослыми в случаях проявления инициативы работника или по соглашению между ним и работодателем.

Представляется, что такое упущение создает условия для возможных нарушений их трудовых прав. Учитывая, что несовершеннолетние в возрасте до 16 лет могут вступать в трудовые правоотношения и заключать трудовой договор только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства было бы целесообразно предусмотреть обязанность работодателя информировать указанных лиц о поданном несовершеннолетним работником заявлении об увольнении или о достигнутом с ним соответствующем соглашении, а равно направлять им копию приказа (распоряжения) об увольнении.

Глава 2. Защита прав несовершеннолетнего работника

2.1. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних работников

В трудовом праве большое значение имеет регулирование рабочего времени, поскольку оно является сложной научной категорией. В современном мире оно обладает юридическим и экономическим содержанием, которое включает соответствующие структуру и функции.

Обратимся с начала к экономической составляющей. В данной категории время включает продолжительность осуществления труда работника в какой-либо организации, то есть это время производительности духовных или материальных благ, которые имеют фиксированную потребительскую стоимость. Итак, время представляет собой критерий труда.

В свою очередь экономическая составляющая определяет категорию юридического аспекта рабочего времени. Из научной литературы мы можем выделить следующие признаки юридического содержания времени:

1. законом установлена определенная мера труда;
2. время является элементом трудовых правоотношений;
3. время приравнивается к фактическому отработанному времени (например, в часах);
4. рабочее время является основанием для определения размера выплаты заработной платы.

Кроме этого, фиксация границ рабочего времени необходима при исчислении свободного времени работника из общего отработанного времени¹.

¹ Аббасова Е.В. Некоторые вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних / Е.В. Аббасова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2017. Т. 17. № 1. С. 42.

Если обратиться к трудовому праву, то рабочее время по ст. 91 ТК РФ является промежутком времени, в течение которого согласно законодательству, трудовому или коллективному договору, графику, а также правилам внутреннего трудового распорядка работник обязан выполнять возложенную на него работу, то есть трудовую функцию, также к рабочему времени относятся иные периоды времени (по иным нормативно-правовым актам).

Следовательно, в рабочее время включается период осуществления подготовительных, основных и заключительных мероприятий:

1. подготовка рабочего времени;
2. получение рабочего задания;
3. подготовка сопутствующих материалов, для выполнения работы;
4. подготовка рабочего места и его уборка;
5. сдача выполненной работы и т.п.

Однако в рабочее время не включается время, которое тратится для прибытия на рабочее место, время для отдыха и питания¹.

Мазина Г.П. указывает, что время, которое выходит из законной нормы, является сверхурочными часами, а, значит, попадает под другую категорию оплаты и отдельную регламентацию².

На основе анализа, мы приходим к выводу, что в современном трудовом праве время включает в себя фактически отработанный период времени работником, то есть то время, которое он затратил на выполнение трудовых функций, кроме этого к этому понятию можно отнести и другие периоды времени, например, по ст. 109 ТК РФ это специальные перерывы, которые обуславливаются характером выполняемого труда.

Определив основные аспекты рабочего времени, мы можем перейти к

¹ Колomoец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография / Е.Е. Колomoец, М., 2019. С. 75.

² Мазина Г.П. Особенности регулирования труда несовершеннолетних в России / Г.П. Мазина // Вестник Воронежского института МВД России. 2016. № 1. С. 199.

характеристике регулирования рабочего времени несовершеннолетних работников.

Васильев М.В. отмечает, что целью регулирования рабочего времени несовершеннолетних выступает обеспечение безопасности труда, то есть сохранения здоровья молодого организма, которое отличается от взрослого человека. Эта охрана выступает в виде ограничения (сокращения) рабочего времени¹.

Аналогичного мнения придерживается С.А. Леонтьева, которая также отмечает, что законодатель исходит из физиологических особенностей несовершеннолетнего и из особенности развития общества и его интересов, поскольку современный мир нацелен на сохранение здоровья и благосостояния населения².

Ст. 92 ТК РФ закрепляет ограничения продолжительности рабочего времени несовершеннолетних и вводит понятие «сокращенная продолжительность рабочего времени. Однако возникает проблема критического отношения к применению данного понятия к несовершеннолетним.

М.О. Кучина отмечает, что данное понятие не совсем корректно, поскольку сокращенное рабочее время для взрослых работников совсем иное, нежели для несовершеннолетних, так как для них оно является нормой³.

Мы считаем, что в целом этот подход имеет место быть, однако нельзя принять его как полную истину, так как такая же логика мышления может быть применена и к другим категориям работников, которые закреплены в ст. 92 ТК РФ (например, инвалиды I и II группы). Для этих категорий

¹ Васильев М.В. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха: Учебное пособие / Под ред. М.В. Васильева. М., 2018. С. 45.

² Леонтьева С.А. Особенности регулирования труда работников, моложе 18-летнего возраста по нормам международного и зарубежного права / С.А. Леонтьева // Вестник Марийского государственного университета. 2018. № 1. С. 60.

³ Кучма М.О. Особенности труда граждан, не достигших восемнадцати лет / М.О. Кучма. М., 2017. С. 195.

сокращенное рабочее время также является нормой, поскольку соответствует возможностям их здоровья. С данной стороны рассматриваемый подход теряет смысл.

Кроме этого, ограничение сокращенного рабочего времени несовершеннолетних в отдельный вид может привести к терминологическому беспорядку, что приведет к понижению эффективности функционирования трудового законодательства. Однако нельзя не согласиться, что содержание рабочего времени несовершеннолетних отличается от общего понятия сокращенного рабочего времени.

По общему правилу сокращенная продолжительность рабочего времени имеет следующие признаки: обязательность для работодателя, закреплённость в ТК и других нормативно-правовых актах РФ, заработная плата соответствует нормальному рабочему времени¹.

Однако, как мы видим из ст. 271 ТК РФ, заработная плата несовершеннолетним исчисляется с учетом установленного сокращенного рабочего времени. Это не соответствует третьему признаку и соотносит рабочее время, предусмотренное для несовершеннолетних, с неполным рабочим временем (ст. 93 ТК РФ).² Данный факт, по нашему мнению, является негативным, поскольку это снижает заинтересованность несовершеннолетних к выполнению качественной работы, хотя в ранее действовавшем законодательстве рассматриваемая проблема отсутствовала (ст. 180 КЗоТ РФ). Итак, действующее законодательство не улучшает положение несовершеннолетних работников. Уменьшение заработной платы, в связи с продолжительностью рабочего дня уменьшает их интерес к трудоустройству. По мимо этого, в силу неподготовленности они и без того

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М., 2019. С. 145.

² Ибрагимова Г.Ш. Правовой анализ заключения и изменения трудового договора с несовершеннолетним работником / Ибрагимова Г.Ш. // Юридические науки: проблемы 290 № 6 и перспективы: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Казань, апрель 2019 г.). 2019. № 6. С. 38.

получают низкий заработок.

Рассмотрим продолжительность рабочего времени несовершеннолетних работников. Так, ч.1 ст. 92 ТК РФ содержит 2 вида ограничения: для лиц до 16 лет – сокращение до 16 часов в неделю, для лиц от 16 до 18 – на 4 часа в неделю. Эти ограничения обусловлены конституционной гарантией прав лиц, не достигших совершеннолетия, которые имеют право на развитие личности, образование и отдых, а такое сокращение рабочего времени позволяет реализовать эти права.

Поскольку несовершеннолетние часто совмещают работу с обучением, трудовое законодательство закрепляет определенные гарантии в области рабочего времени. Так, ч. 2 ст. 92 ТК РФ устанавливает ограничение продолжительности рабочего времени для таких лиц (работающих в течение обучения в свободное время) – не более половины нормы. Если несовершеннолетние работают во время каникул, то ТК РФ указывает следующую норму: до 16 лет – не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 36 часов.

Отдельное внимание уделяется несовершеннолетним, которые являются выпускниками средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, общеобразовательных школ. Работа в свободное от учебы время зачитывается в счет трудовой практики, если она соответствует их учебному профилю и времени учебного плана. Также обучающиеся могут просить о предоставлении им работы по условиям гибкого графика, неполной рабочей недели или работы на дому с перерывами.

Также законодательство, кроме сокращения рабочей недели, фиксирует ограничения рабочего времени в течение дня (смены). Ч. 1 ст. 94 ТК РФ закрепляет то, что время не может превышать:

1. для лиц от 15 до 16 лет – 5 часов, для лиц от 16 до 18 лет – 7 часов;

2. для обучающихся, которые совмещают работу с учебой: от 14 до 16 лет – 2,5 часа, от 16 до 18 лет – 3,5 часов.

Такие ограничения обусловлены тем, что несовершеннолетний при большей загруженности будет не работоспособен, так как длительная и непрерывная работа приводит к замедлению мышления, внимания, что может привести к ошибкам и снижению производительности труда. Всё это может пагубно отразиться на здоровье несовершеннолетнего работника.

Введение таких ограничений вызвано тем, что продолжительность ежедневной работы оказывает непосредственное влияние на работоспособность несовершеннолетнего работника. Что касается более конкретного распределения продолжительности рабочего времени, то она регламентируется графиком сменности или внутренним трудовым распорядком, которые соответствуют ТК РФ. Время начала и конца работы также регулируется указанными выше документами. Однако на практике несовершеннолетние приступают к работе вместе с другими работниками, а заканчивают раньше. Если рассматривать рабочее время для смены, то обычно начало работы начинается на 1-2 часа позже. В режиме гибкого рабочего времени – по соглашению сторон.

Остановимся на понятии гибкого времени подробнее. Элементами данного понятия являются «переменное время» (работник в пределах начала и конца рабочего времени может сам выбирать продолжительность), «фиксированное время» (определенное количество часов, которые работник должен провести за выполнением работы), «перерыв для питания и отдыха» (фактически не включен в рабочее время), «продолжительность (тип) учетного периода» (период времени, в течение которого работник должен отработать норму рабочих часов). Продолжительность вышеуказанных

элементов устанавливает работодатель в соответствии со ст. 102 ТК РФ¹.

Предложение о применении режима гибкого рабочего времени в отношении несовершеннолетних может исходить как от самого работника, так и от его представителей и от комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Применение режима оформляется приказом или распоряжением руководителя организации, в нём указывается конкретные условия и срок действия. Но стоит учесть, что не рекомендуется прибегать к гибкому рабочему времени на трехсменной работе в прерывных работах, на двухсменной работе (при отсутствии свободных рабочих мест на стыках смен), на непрерывных производствах и в определенных других случаях, если того требует специфика производства.

Работа несовершеннолетних также ограничивается в ночное время, согласно ст. 96 ТК РФ лица, не достигшие совершеннолетия, не могут работать в ночные часы, даже если работодатель получит на это согласие подростка или инициатива будет исходить от последнего.

Эта норма была введена в ТК РФ в соответствии с Конвенцией № 90 Международной организации труда «Относительно ночного труда подростков в промышленности» (Принята в г. Сан-Франциско 10.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ), которая закрепляет запрет на использование труда несовершеннолетних в ночное время как на государственных, так и на частных промышленных предприятиях и их филиалах, но Конвенция вводит и исключения, которые также содержатся в данном нормативно-правовом акте². Так, ст. 3 Конвенции разрешает использовать труд подростков с 16 до 18 лет на определенных предприятиях

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

² Конвенцией № 90 Международной организации труда «Относительно ночного труда подростков в промышленности» (пересмотренная в 1948 г.) (Заключена в г.Сан-Франциско 10.07.1948) . [Электронный ресурс]: // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1149/ (дата обращения: 08.02.2021).

промышленности только в целях профессионального обучения, однако для этого требуется консультация организаций и трудящихся.

Ст. 2 нормативного акта определяет ночное время как продолжительность в 12 последовательных часов, для лиц до 16 лет – время с 22 часов до 6 часов, для лиц с 16 до 18 лет – 7 последовательных часов с 22.00 до 7 часов.

В российском законодательстве по ст. 96 ТК РФ устанавливается единая норма с 22 часов до 6 часов. Выходные и праздничные дни устанавливаются по общему правилу (ст. 111 и ст. 112 ТК РФ).

Все установленные запреты в ст. 268 ТК РФ имеют безусловный характер, и даже согласие подростка не позволяет привлечь их к таким работам.

На основе проведенного анализа, мы предлагаем выделить регламентацию рабочего времени подростков в отдельные нормы, в том числе вынести положение о несовершеннолетних из ст. 92 ТК РФ в отдельную статью, которая включала бы все нормы времени работы подростков.

Теперь перейдем к регламентации времени отдыха лиц, не достигших 18 лет, которое включает характеристику его видов, их продолжительность, распределение свободного рабочего времени и чередования времени работы и отдыха. Трудовое законодательство устанавливает общие правила в области представления работникам ежегодных отпусков, а также иных отпусков, кроме этого, перерывов, выходных и праздничных дней. Так, всем работникам, в том числе и подросткам, положен перерыв для отдыха и питания от 30 минут до двух часов, который не включается в рабочее время (ч. 1 ст. 108 ТК РФ). Обычно по сложившейся практике перерыв дается работникам через 4 часа после начала работы¹.

¹ Лапушинская Г.Ю. Правовой регламент временного трудоустройства подростков / Г.Ю. Лапушинская. СПб., 2017. С. 47.

Согласно ч. 2 ст. 108 ТК РФ время и окончание этого перерыва регулируется соглашением между работодателем и работников или внутренним трудовым распорядком. Мы считаем, что учитывая физиологические особенности несовершеннолетними, необходимо увеличить минимум данного перерыва до 45 минут.

Кроме рассмотренного перерыва несовершеннолетним работникам как и другим работникам предоставляются специальные перерывы в порядке ст. 109 ТК РФ, к которым относятся перерывы, которые обусловлены технологией и организацией производства и труда, и которые предоставляются работникам, работающим в холодное время года на в закрытых необогреваемых помещениях или открытом воздухе. Перерывы также положены грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и, в некоторых случаях, другим работникам для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

Российский законодатель не предусматривает каких-либо льгот или преимуществ для несовершеннолетних работников при предоставлении им ежедневного (междусменного) отдыха. Однако представляется целесообразным предусмотреть повышенные нормы этого вида отдыха для учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет. Это позволило бы им не только восстанавливать свои силы в свободное от работы время, но иметь больше времени для выполнения учебных заданий и, что обусловило бы возможность успевать с учебными нагрузками.

Несовершеннолетним работникам, так же, как и их взрослым коллегам, предоставляется еженедельный непрерывный отдых (выходные дни), а также отдых в праздничные дни. Российский законодатель (ст. 110 ТК РФ) устанавливает, что, по общему правилу, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Для несовершеннолетних работников она увеличивается в силу обязательной нормы о сокращении их рабочего дня в зависимости от возраста (не менее 46

часов – для работников до 16 лет; не менее 44 часов – для работников от 16 до 18 лет).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день. Она зависит от вида рабочей недели (5-дневная или 6-дневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня¹.

Общим выходным днем, как при 5-дневной, так и 6-дневной рабочей неделе является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем обычно является понедельник или суббота, т.к. по правилам внутреннего распорядка и иных нормативных актах, оба выходных должны предоставляться подряд, т.е. должно соблюдаться установленное законодательством правило о непрерывном отдыхе не менее 42 часов.

В отношении работников, не достигших возраста восемнадцати лет, действует специальная норма, регулирующая их время отдыха и работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

В ст. 268 ТК РФ устанавливается, что привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет запрещается. Но при этом предусматривается исключение из указанного запрета для творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Таким образом, при наличии указанных в ст. 112 и 113 ТК РФ условий

¹ Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Постатейный / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М., 2018. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/law/podborki/tk_rf_kommentarij_orlovskogo/ (дата обращения: 08.02.2021).

и при согласии самого несовершеннолетнего работника работать в выходной и праздничный день, работодатель не имеет права этого делать. Однако при этом современное российское трудовое законодательство разрешает работодателю привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни определенный круг несовершеннолетних работников, занятых указанными в законе видами творческой или спортивной деятельности.

По общему правилу, ежегодный основной (оплачиваемый) отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ч. 1 ст. 115 ТК РФ). Однако в отношении несовершеннолетних работников продолжительность ежегодного основного (оплачиваемого) отпуска увеличена до 31 календарного дня (ст. 267 ТК РФ).

Установленный трудовым законодательством ежегодный отпуск продолжительностью в 31 календарный день предоставляется всем несовершеннолетним работникам, в том числе занятым неполное рабочее время. Определение величины отпуска в календарных днях означает, что при его исчислении в него включаются выходные дни. При этом, согласно ст. 120 ТК РФ, нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Дополнительные отпуска работникам, не достигшим возраста восемнадцати лет и имеющим на это право, предоставляются сверх их удлиненного ежегодного отпуска в порядке ст. 116 ТК РФ¹.

Преимущества и льготы лицам, моложе 18 лет, при предоставлении им ежегодного основного оплачиваемого отпуска выражаются не только в увеличении продолжительности этого отпуска, но и в особенностях порядка его предоставления.

Например, согласно ст. 122 ТК РФ, если у взрослых работников право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении 6

¹ Коршунова Ю.Н. Комментарий законодательства РФ об охране труда / Под ред. Ю.Н. Коршунова. М., 2018. С. 87.

месяцев их непрерывной работы в данной организации, то работнику в возрасте до 18 лет оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен до истечения 6 месяцев непрерывной работы по заявлению несовершеннолетнего.

Не распространяются на работников, не достигших возраста восемнадцати лет, и общие правила очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленные ст. 123 ТК РФ. В отношении взрослых работников очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника, поскольку является локальным документом, который обязателен для исполнения сторонами трудового договора.

В то же время несовершеннолетним работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен предоставляться в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Для устранения указанной коллизии норм ТК РФ считаем необходимым дополнить ст.123 ТК РФ словами следующего содержания: «При составлении графиков отпусков, работодатель обязан согласовать с несовершеннолетним работником время его ежегодного основного оплачиваемого отпуска».

Трудовое законодательство позволяет в некоторых случаях переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

При этом в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на

нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год (ч. 3 ст. 124 ТК РФ). Однако в целях защиты здоровья несовершеннолетних работников, российский законодатель в ч.4 ст.124 ТК РФ вводит норму, согласно которой запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

В соответствии с ч. 2 ст. 125 ТК РФ, отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Однако положения ч.2 ст.125 ТК РФ не распространяются на работников, не достигших возраста восемнадцати лет. Согласно ч. 3 ст. 125 ТК РФ запрещается отзыв из отпуска несовершеннолетних, даже при их согласии.

В целях более рационального использования работниками полагающихся им дней ежегодного оплачиваемого отпуска, и, прежде всего, длительного, а также с учетом потребностей современной практики в новый ТК РФ была включена норма, позволяющая заменять часть ежегодного отпуска денежной компенсацией. В ч. 1 ст. 126 ТК РФ указывается, что часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Однако одновременно российский законодатель устанавливает, что замена отпуска денежной компенсацией работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается (ч. 2 ст. 126 ТК РФ). Этот запрет вызван теми же причинами, что и запрет на отзыв несовершеннолетнего работника из отпуска – необходимостью более эффективной защиты его трудовых прав и заботой о поддержании его здоровья.

В период пребывания в отпуске подросток наравне с

совершеннолетними не может быть уволен по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Вместе с тем во время отпуска работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе в порядке, предусмотренном ст. 80 ТК РФ.

Несовершеннолетний работник довольно часто одновременно является учащимся какого-либо образовательного учреждения, совмещая работу с обучением. В этом случае он имеет право на дополнительные отпуска различной продолжительности с сохранением или без сохранения среднего заработка – в зависимости от типа образовательного учреждения и назначения отпуска. Учебные отпуска не могут считаться временем отдыха работника, так как они предназначены для содействия успешному сочетанию работы с обучением, повышению квалификации и мастерства работника.

Однако представляется целесообразным рассмотреть вопросы, связанные с предоставлением учебного отпуска подростку, поскольку эти вопросы тесно связаны с преимуществами и льготами несовершеннолетним работникам в сфере рабочего времени и времени отдыха.

Успешно обучающимся работникам по заочной, очно-заочной и очной формам обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, работодатель, в соответствии с ч. 1 ст. 173 ТК РФ¹, обязан предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых государственных экзаменов.

Лица, не достигшие 18 лет, являются наиболее частыми пользователями отпусков, предоставляемых в связи с поступлением в

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

образовательные учреждения, но данные отпуска предоставляются (в отличие от иных учебных отпусков) без сохранения заработной платы.

Так, работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью 15 календарных дней.

Также, если работник – учащийся образовательного учреждения высшего профессионального образования, не участвовал в экзаменационной сессии и не использовал учебный отпуск, то он теряет на него право, но при уважительности причин его неявки на сессию (к примеру, в случае болезни) право на отпуск за ним сохраняется.

Представляется, что для несовершеннолетних работников присоединение дополнительного отпуска, предусмотренного статьями 173–176 ТК РФ, должно осуществляться по желанию только самого несовершеннолетнего, в связи с чем предлагаем дополнить ч. 2 ст. 177 ТК РФ словами следующего содержания: «По желанию несовершеннолетнего работника ежегодный отпуск присоединяется к дополнительному оплачиваемому отпуску».

Аналогичные льготы и преимущества установлены законодателем и для работников, совмещающих работу с учебой в образовательных учреждениях среднего и начального профессионального образования.

«Так, в соответствии со ст.174 ТК РФ, работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования по заочной и вечерней формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 40 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи

итоговых государственных экзаменов – 2 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц»¹.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы для работников, допущенных к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования – 10 календарных дней. Для работников, обучающихся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов (два месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц.)

Несовершеннолетние работники довольно часто совмещают работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования. В соответствии с законодательством (ст. 175-176 ТК РФ) им предоставляются соответствующие дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов (30 календарных дней в течение 1 года). Обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях работодатель – дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в 9 классе (9 календарных дней, в XI (XII) классе – 22 календарных дня).

Все указанные отпуска работодатель обязан предоставить только работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

Однако, если образовательное учреждение, где обучается работник, не

¹ Ильясов М.З. Права несовершеннолетних работников и работодателей в Российской Федерации / М.З. Ильясов // Вестник Московского университета МВД России. 2016. № 7. С. 14.

имеет государственной аккредитации, соответствующие дополнительные отпуска могут быть предусмотрены в коллективном договоре или в трудовом договоре.

Анализ норм, регулирующих время отдыха работников, показывает, что законодатель, осуществляя правовое регулирование времени отдыха подростков чаще, чем в отношении взрослых, использует императивные нормы, реже предоставляет право сторонам трудового договора решать данные вопросы по соглашению между собой.

Такой подход законодателя вызван, как представляется, необходимостью дополнительной защиты трудовых прав несовершеннолетних работников, в частности, их права на отдых, поскольку, во-первых, в силу особенностей своего физического развития они нуждаются в более длительном отдыхе, чем взрослые работники, и, во-вторых, в силу особенностей своего интеллектуального и эмоционального развития несовершеннолетние работники не всегда могут активно противостоять попыткам работодателя привлечь их к исполнению трудовых обязанностей сверх установленного для них рабочего времени за счет необоснованного сокращения времени на отдых.

Подводя итог, можно отметить, что трудовые отношения несовершеннолетних имеют определенную специфику, которые обусловлены их психолого-физическими и интеллектуально-волевыми особенностями. Работа несовершеннолетних непосредственно связана со щадящим режимом: сокращенное рабочее время и удлинение времени отдыха. Данный подход законодателя соответствует цели охраны здоровья интеллектуального развития несовершеннолетних лиц. Однако проведенный анализ показывает, что вводимое в ТК РФ понятие «сокращенного рабочего времени» не вполне соответствует характеристике ограничения рабочего времени для подростков. Мы пришли к выводу, что рабочее время несовершеннолетних включает как черты сокращенного времени, так и неполного рабочего

времени. Кроме этого, в трудовом законодательстве существуют определенные льготы и гарантии для подростков, на основе чего их можно считать особыми субъектами трудовых правоотношений.

2.2. Дополнительные гарантии несовершеннолетним в сфере оплаты и охраны труда

Вступление несовершеннолетних граждан в трудовые отношения порождает для них обладание набором прав в сфере платы и охраны труда, которые соотносятся с правами взрослых работников, однако набор этих прав имеет свою специфику. Рассмотрим данные права подробнее.

Так, согласно современному российскому законодательству лица, не достигшие совершеннолетия, имеют следующие права:

1. наравне со всеми работниками имеют право на отвечающие требованиям гигиены и техники безопасности условия труда;
2. имеют право на возмещение вреда здоровью, который нанесен в связи с работой, так работодатель по ст. 1087 ГК РФ¹ в случае причинения такого вреда несет административную или уголовную (при наступлении тяжких последствий);
3. несовершеннолетнему работнику гарантирована равная оплата за равный труд, кроме этого, не допустима дискриминация по какому-либо принципу, а заработная плата не может быть меньше установленной законом суммы и должна соответствовать оплате других работников данной сферы (хотя и подростки работают по ограниченному рабочему времени);

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая. Федеральный закон от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ (ред. от 09.03.2021). [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/ (дата обращения: 08.04.2021).

4. как и все работники, они имеют право на отдых, однако период данного отдыха более удлинен и особо охраняем законодательством;

5. право на создание союзов;

6. имеют право на социальное обеспечение, но при этом стоит учитывать, что данная категория работников относится к обездоленной части общества, что должно порождать дополнительные гарантии;

7. обладают способом защиты своих прав в сфере труда в суде.

Как уже отмечалось в предыдущем параграфе, несовершеннолетние работники обладают особыми правами в области предоставления отпусков, поэтому рассмотрим основные гарантии в этом направлении. Так, ТК РФ вводит следующие запреты на:

1. отказ в предоставлении подросткам ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст.124 ТК РФ);

2. вызов несовершеннолетнего работника из такого отпуска (ст.125 ТК РФ);

3. предоставление денежной компенсации в замен на отпуск (ст. 126 ТК РФ).

Кроме этого, если какие-либо дни отпуска попадают на праздничные нерабочие дни, то он должен быть продлен на равное количество праздничных дней. Рассмотрим пример. 17-летний Иван ушел в отпуск с 24 апреля 2021 года, из отпуска по общему правилу он обязан выйти 25 мая 2021 года, однако в этот промежуток времени было 10 праздничных дней, поэтому из отпуска Иван должен выйти 4 июня.

Также на практике часто возникает ситуация трудности определения прав на отпуск при достижении 18 лет, важным в данной ситуации является не возраст на момент выхода в отпуск, а то, за какой год он берется, кроме этого, исчисление года ведется со дня приема на работу, а последующие года за днём окончания предыдущего. Снова приведем пример. Михаил поступил на работу с 15.04.2020 года, первый год истечет 14.04.2021 года, а второй

начнётся уже с 15.04.2020 года. Рассмотрим еще одну ситуацию. Совершеннолетний Михаил решил взять отпуск в июле 2021 года, за рабочий год 2020, когда ему было ещё 17 лет, следовательно, отпуск должен быть не менее 31 календарного дня.

Также может возникнуть ситуация, когда работник был принят на должность в семнадцатилетнем возрасте, и в течение рабочего года ему исполнилось восемнадцать лет. Возникает вопрос: как исчисляется отпуск? В таких случаях четко установлено, что сначала считаются дни за проработанное время – 2 рабочих дня за 1 месяц, а после добавляется отпуск в соответствии с занимаемой должностью.

Следует отметить, что, если несовершеннолетний имеет право на дополнительный отпуск, то основной и дополнительный отпуска должны быть предоставлены одновременно, даже при условии несовпадения начальных моментов права на данные отпуска. К примеру, Светлана приступила к работе 14 февраля, а право на дополнительный отпуск у неё возникло 16 мая, следовательно, по соглашению с руководителем она может уйти в отпуск с 28 августа и использовать сразу два вида отпуска.

Например, несовершеннолетний начал работать 15 января 2020 года, право на дополнительный отпуск у него возникло 17 апреля. Он имеет право по согласованию с администрацией производства уйти в отпуск, например, с 29 июля, причем использовать основной и дополнительный отпуск вместе.

Следующей группой гарантий выступает обеспечение недопущения несовершеннолетних работников для работы в ночное время, праздники и выходные, а также недопущения их отправки в командировку и привлечения к сверхурочной работе, превышающей время, закреплённое в ст. 94 ТК РФ.

Гарантия заключается в том, что даже при письменном согласии несовершеннолетних на данные работы, они не допустимы, а работодатель

при нарушении установленных правил будет нести ответственность¹.

Однако, принимая во внимание современное развитие общества, законодатель вводит исключения для некоторых видов деятельности. Так, несовершеннолетние работники в области творческих профессий СМИ, а также в сфере организации кинематографии, цирков, концертов, театров могут привлечены к перечисленным работам и, кроме этого, основанием является их причастность к производству произведений. Стоит отметить, что к исключениям относят и работников профессионального спорта (несовершеннолетние спортсмены).

Дополнительными гарантиями лица, моложе 18 лет, обладают также в при расторжении трудового договора, которые содержатся в ст. ст. 77-84 ТК РФ. При увольнении подростка по инициативе работодателя используется общий порядок расторжения трудового договора, однако он должен включать согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, а также государственной инспекции труда. Однако это не касается случаев, когда организация, филиал или ее представительство было ликвидировано.

Если работодатель не получил согласия хотя бы одного органа, он не имеет права расторгнуть с несовершеннолетним работником трудовой договор. Также в случае, если подросток состоит в профсоюзной организации, то руководитель должен выяснить мнение органа в ряде случаев:

1. сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ)²;
2. при не прохождении аттестации по подтверждению квалификации (подп."б" п.3 ст.81 ТК РФ);
3. при наличии дисциплинарного взыскания работником повторно

¹ Глазкова Н.В. Проблема обеспечения и защиты прав несовершеннолетних в сфере труда / Н.В. Глазкова // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 4 (60). С. 425.

² Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

было нарушены трудовые обязанности без уважительных причин (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

Если несовершеннолетний был уволен по первому случаю, суд может проверить, действительно ли имело место сокращение штата, а также какими обстоятельствами руководствовался работодатель при увольнении именно этого работника.

Кроме этого, ещё одной гарантией является то, что несовершеннолетний не может быть уволен из-за несоответствия занимаемой должности, если он имеет недостаточную квалификацию, при условии что данный опыт не был получен из-за малого стажа.

Также, законом установлен срок стажа, который обязателен для увольнения, он должен составлять минимум 6 месяцев. При нарушении прав работника при увольнении, а именно, при уволен и по основаниям прогула или нарушения трудовой дисциплины, он может обратиться с иском в суд. Решение суда должно исходить из:

1. причины, которая породила данное нарушение трудовой дисциплины или прогул;
2. обстоятельства, сопутствующие его совершению;
3. уровень тяжести проступка;
4. поведение работника до совершения проступка.

Несовершеннолетний работник может быть уволен только в исключительных случаях при сокращении численности и штата работников, восстановлении работника, который ранее занимал должность, а также при несоответствии занимаемой должности. Также, если он и будет уволен, то должен быть трудоустроен. Суды при рассмотрении споров в таких ситуациях должны понять действительно ли администрацией принимались меры по трудоустройству несовершеннолетнего. Под категорией трудоустройства понимается в данном случае перевод работника на другую работу в той же или другой организации, однако только при согласии самого

работника. Если суд, установит, что администрация не производила никаких действий по поиску работы, то несовершеннолетний будет восстановлен на прежнюю должность. По-нашему мнению, новая должность должна соответствовать прежней как по уровню заработка, так и по положению. Так, будет неправомерно, если работнику, который занимался продажами в магазине и получал 30 тысяч, будет предложена должность грузчика с зарплатой в 12 тысяч.

В связи с особым положением подростка в обществе, законодатель в п. 9 Положения «О порядке и условиях добровольного труда» закрепляет право подростка, который проходит обучение в профессиональной или общеобразовательной школе, на расторжение договора по собственному желанию. Для использования этого права он должен предупредить работодателя за 3 дня до предстоящего увольнения. Основаниям для прекращения договора могут стать:

1. письменное заявление представителя несовершеннолетнего (родителя, опекуна или попечителя, а также иного заменяющего лица);
2. медицинское заключение о наличии проблем со здоровьем, которые препятствуют для занятия должности;
3. инициатива учебного заведения, которая основана на увеличении пропусков учебных занятий.

На наш взгляд более верной в этом отношении была прежняя практика, когда увольняемому по этому основанию работнику предлагалась должность (работа), приблизительно соответствующая прежней по оплате и положению.

Например, неправомерным будет при увольнении по восстановлению на работу человека, занимавшего эту должность ранее подростка – продавца с зарплатой 25 тыс. рублей, при предложении ему места разнорабочего в том же магазине, с зарплатой 9000 рублей.

В случае оспаривания несовершеннолетним правильности увольнения по собственному желанию суд должен выяснить, не являлась ли подача

заявления об увольнении результатом незнания молодым рабочим или служащим своих прав и гарантий, либо нарушения администрацией его прав, невыполнения ей своих обязанностей по созданию нормальных условий для продолжения образования.

Признавая правильным увольнение рабочих или служащих, в т. ч. и уволившихся по собственной инициативе, суды должны ставить в известность комиссию по делам несовершеннолетних о подростках, нуждающихся в трудоустройстве, а также о тех, кто был направлен на работу этой комиссией.

Суд также обязан разъяснять несовершеннолетним их право на обращение в центры государственной службы занятости.

Судами следует извещать о времени рассмотрения трудовых споров лиц, не достигших 18 лет районную (городскую) комиссию по делам несовершеннолетних, а также обсуждать вопрос о привлечении к делу родителей (опекунов, попечителей) несовершеннолетних.

Проведенный анализ норм права, регулирующих вопросы охраны труда несовершеннолетних показал, что в настоящее время наиболее детально и полно в российском трудовом законодательстве отражены нормы, обеспечивающие соблюдение таких условий труда несовершеннолетних, которые соответствуют физическим и физиологическим возможностям подростка. Однако правовые нормы по защите работника, не достигшего возраста восемнадцати лет, от условий труда, оказывающих на него вредное нравственное влияние, еще не получили достаточного развития. Для усиления гарантий защиты несовершеннолетних работников от условий труда, оказывающих на них вредное нравственное влияние, следует в законодательном порядке закрепить за государственной экспертизой условий труда функцию контроля за соответствием условий труда лиц в возрасте до восемнадцати лет требованиям их нравственного развития с привлечение комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, а также органов

системы образования

В настоящее время круг полномочий и компетентность сотрудников государственной экспертизы условий труда позволяет им проводить экспертизу условий труда не только на предмет определения степени их вредности и опасности для работников, но и для решения вопроса о соответствии условий труда несовершеннолетнего работника задачам его нравственного развития. В то же время, в целях повышения целенаправленности контроля и надзора за соблюдением требований трудового законодательства в сфере охраны труда работников, не достигших возраста восемнадцати лет, считаем возможным в ч.1 п.3 ст.21 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» после слов «за условиями и охраной труда» добавить через запятую слова: «контроль за соответствием условий труда лиц в возрасте до восемнадцати лет требованиям их нравственного развития».

Таким образом, российский законодатель не предусматривает каких-либо льгот или преимуществ для несовершеннолетних работников при предоставлении им ежедневного (междусменного) отдыха. Между тем, целесообразно предусмотреть повышенные нормы этого вида отдыха для учащихся образовательных учреждений. Это позволило бы им не только восстанавливать свои силы в свободное от работы время, но и иметь больше времени справляться с учебными нагрузками.

С целью охраны здоровья работающих несовершеннолетних граждан России трудовое законодательство предусматривает обязательные медицинские осмотры работников в возрасте до 18 лет, такие осмотры согласно ст. 69 ТК РФ предусмотрены для них при устройстве на работу и в дальнейшем проводятся для работающих подростков ежегодно за счет средств работодателя.

Учитывая возрастную неадаптированность молодежи к отношениям в области трудоустройства и регулирования труда, законодатель

предусматривает в ст. 70 ТК РФ¹ условие о недопустимости назначения испытания при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, а также для лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности.

Гарантированное трудовым законодательством РФ право на труд лиц, не достигших возраста 18 лет, обеспечивается не только на стадии трудоустройства, но и при расторжении с ними трудового договора. Эти гарантии закреплены действующим законодательством и направлены на ограничение увольнения несовершеннолетних работников. Согласно ст. 269 ТК РФ расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с согласия государственной инспекции труда субъекта РФ и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Так, в соответствии со ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию

Для лиц моложе 18 лет установлены сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные требования к режиму их труда. Так, в соответствии со ст. 92 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 16 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет, на 4 часа в неделю – для работников в возрасте 16-18 лет.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, перечисленных выше и установленных для лиц, не достигших возраста 18 лет.

Согласно ст. 94 ТК РФ на предприятиях и в учреждениях, работающих по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, продолжительность ежедневной работы лиц от 15 до 16 лет – 5 часов, а от 16 до 18 лет не может превышать 7 часов, для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 3,5 часа.

Согласно трудовому законодательству РФ рабочих и служащих, не достигших 18-летнего возраста, запрещается привлекать к работам в ночное время (ст. 96 ТК), а также к сверхурочным работам (ст. 99 ТК). В ст. 268 ТК РФ по сравнению со ст. 177 КЗоТ РСФСР расширен перечень работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, привлекать к которым несовершеннолетних запрещается. Запрет распространяется не только на привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, но и на направление в служебные командировки, а также на работу в нерабочие праздничные дни. Исключение установлено для творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Согласно ч. 2 ст. 122 ТК ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению несовершеннолетнего работника должен быть предоставлен в

любое удобное для него время, в том числе и до достижения шести месяцев его непрерывной работы на предприятии. Статья 267 ТК РФ устанавливает продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет не менее 31 календарного дня.

Для рабочих моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются, исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 270 ТК РФ). Например, если взрослый рабочий за 8-часовую смену должен сделать 80 деталей, то для подростка от 16 до 18 лет норма выработки, пересчитанная на 7 часов, будет равна 70 деталям.

Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определяемые им сроки могут утверждаться пониженные нормы выработки (ч. 2 ст. 270 ТК).

Такие нормы утверждаются работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным или иным представительным органом работников. Размеры и сроки, на которые устанавливаются пониженные нормы выработки для молодых рабочих, установлены отдельными нормативными актами и неодинаковы для различных отраслей хозяйства.

Трудовое законодательство устанавливает гарантии по оплате труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности рабочего времени, в частности в соответствии с ч. 1 ст. 271 ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий

при полной продолжительности ежедневной работы. Если несовершеннолетний работник был трудоустроен на работу со сдельной оплатой труда, то работодатель может устанавливать доплату до ставки на тот промежуток времени, на которой сокращена продолжительность их работы.

Таким образом, законодательство в области охраны труда и его оплаты, устанавливает общие гарантии их защиты для всех работников. Несовершеннолетние работники имеют кроме этого дополнительные гарантии, поскольку являются особыми субъектами трудовых отношений.

По нашему мнению, государству следует разработать правовой документ, содержащий четкие признаки, которые позволили бы избежать подобных ошибок в квалификации.

Таким образом, можно сделать вывод, что защита прав несовершеннолетнего работника сохраняет свою актуальность и в настоящее время. Однако некоторые аспекты необходимо подвергнуть совершенствованию.

Во-первых, стоит избавиться от размытых формулировок в нормативно-правовом акте, поскольку практика правоприменения, при их наличии. Стоит закрепить на законодательном уровне понятие «сокращенное рабочее время» в отдельную категорию для несовершеннолетних работников, так как термин не подходит применительно к данной категории лиц. Это упростило бы процесс принятия решения работодателем о наличии или отсутствии дополнительных доплат.

Во-вторых, необходимо четко обозначить границы междусменного. Для более четкой квалификации отдыха для несовершеннолетних работников. Следует оценивать соразмерность работы и учёбы несовершеннолетнего.

В-третьих, вопрос на запрет труда несовершеннолетних в условиях тяжелого и вредного труда, четко прописан в трудовом законодательстве.

Поскольку, лицо, данной категории имеет определенные особенности развития и здоровья. Следует, в зависимости от сложившихся обстоятельств, считать это необходимостью. Безусловно, здесь должен быть отработан механизм правильного применения данного положения.

В-четвертых, законодателю стоит большее внимание уделить охране труда несовершеннолетних и закрепить данное положение более детально в Трудовом Кодексе РФ.

Глава 3. Методическая разработка программы элективного курса на основании результатов исследования в образовательных организациях

Рабочая программа элективного курса «Основы охраны труда несовершеннолетних работников»

Пояснительная записка

Форма: факультативные занятия

Вид деятельности: познавательная

Направление воспитания: историко-правовое

Категория обучающихся: 9 классы

Актуальность. Правовое регулирование труда несовершеннолетних – один из важнейших вопросов правовых основ охраны и труда несовершеннолетних.

Существование и развитие правового регулирования труда несовершеннолетних работников обусловлено процессом становления гражданского общества и правового государства в России.

Изучение аспектов данной темы необходимо для повышения правовой культуры, правового сознания, и для законного осуществления своих прав и обязанностей граждан, не достигших 18-летнего возраста.

Для повышения правовой культуры и правового сознания нужно еще в школе закладывать основные знания, особенно актуальные для детей старших классов.

Обучающиеся в старших классах подростки уже начинают устраиваться на работу по совместительству с учебой. Именно в этот период необходимо ознакомить детей с законодательной базой и правовым регулированием труда несовершеннолетних работников. Поэтому в данный

период времени образовательные организации играют важную роль в становлении личности в целом, и в частности в правовом воспитании.

На данном этапе развития образования реализовать все воспитательные цели и задачи невозможно, поэтому часть информации переходит на область факультативных занятий. Данная программа предназначена для учителей истории, обществознания и права.

Цель программы факультативных занятий состоит в изучении основ охраны труда несовершеннолетних работников, что будет способствовать формированию правового сознания.

Задачами факультатива являются:

- изучить историю становления охраны труда несовершеннолетних;
- проанализировать современное состояние охраны труда несовершеннолетних работников и ее законодательную базу;
- применить полученные знания на практике.

Планируемые результаты

Предметные

- знать основы законодательства РФ об охране труда несовершеннолетних;
- знать основные исторические этапы становления охраны труда несовершеннолетних;
- знать понятийный аппарат, используемый в трудовом праве, уметь его применять;
- знать конституционные права человека и гражданина;

Личностные

- развивать навыки коллективного сотрудничества в группах;
- уметь применять исторические знания для осмысления современных процессов;
- расширить общий кругозор и эрудицию.

Метапредметные

- регулятивные УУД: развивать навыки планирования выступления; формировать навыки критического восприятия информации; умение анализировать и формировать выводы.
- познавательные УУД: самостоятельно осуществлять поиск информации; умение работать с разными источниками информации, в том числе СМИ и судебной практикой; умение оценивать информацию на предмет достоверности.
- коммуникативные УУД: формировать умение и самостоятельной и групповой работы; умение грамотно формулировать, обосновывать и представлять собственную точку зрения; умение слушать аргументацию своих сверстников.

Учебно-тематическое планирование элективного курса «Основы охраны труда несовершеннолетних работников»

№ темы	Тема занятия	Кол-во часов	Форма занятия
1	Вводное занятие. Основы законодательства РФ об охране труда несовершеннолетних	1	Беседа
2	История становления охраны труда несовершеннолетних	2	Беседа
3	Особенности трудоустройства, профессиональной подготовки (ученичества), приема на работу, перевода и увольнения несовершеннолетних	2	Беседа
4	Особенности правового регулирования рабочего времени и отдыха	2	Беседа

	несовершеннолетних работников		
5	Дополнительные гарантии несовершеннолетним в сфере оплаты и охраны труда	2	Беседа
6	Настольная игра: «Применение знаний об охране труда несовершеннолетних»	2	Настольная игра
7	Судебная практика о применении правовых норм, закрепляющих право на охрану труда несовершеннолетних	2	Самостоятельные выступления учеников. Обсуждение
8	Зарубежное законодательство об охране труда несовершеннолетних	2	Беседа
9	Итоговое занятие. Значение охраны труда несовершеннолетних в России	2	Беседа. Рефлексия

Содержание программы элективного курса

1. Вводное занятие. Основы законодательства РФ об охране труда несовершеннолетних

Рассмотрение Трудового кодекса РФ, и других нормативно-правовых актов, касающихся темы охраны труда несовершеннолетних.

2. История становления охраны труда несовершеннолетних

Рассмотрение основных исторических аспектов развития охраны труда несовершеннолетних работников. Изучение проблемы детского наемного труда в XIX веке и постепенное изменение законодательства в сторону улучшения охраны детского труда в России и Советском Союзе. Выявление особенностей советского трудового права в отношении несовершеннолетних.

3. Особенности трудоустройства, профессиональной подготовки (ученичества), приема на работу, перевода и увольнения несовершеннолетних

Рассмотрение основных аспектов приема на работу, перевода и увольнения несовершеннолетних граждан. Анализ действующего трудового законодательства показывает, что особенности возникновения и изменения трудовых правоотношений с несовершеннолетним работником обусловлены, во-первых, спецификой интеллектуально-волевой природы этих лиц и, во-вторых, спецификой физического развития их организма. Выявление особенностей трудоустройства.

4. Особенности правового регулирования рабочего времени и отдыха несовершеннолетних работников

Рассмотрение особенностей рабочего времени и отдыха. Изучение работы несовершеннолетних, которая непосредственно связана со щадящим режимом: сокращенное рабочее время и удлинение времени отдыха. Данный подход законодателя соответствует цели охраны здоровья интеллектуального развития несовершеннолетних лиц. Выявление особенностей правового регулирования рабочего времени и отдыха несовершеннолетних.

5. Дополнительные гарантии несовершеннолетним в сфере оплаты и охраны труда

Рассмотрение трудового законодательства, которое устанавливает гарантии по оплате труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности рабочего времени, при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Рассмотрение групп гарантий, которые выступают обеспечением охраны труда несовершеннолетних.

6. Настольная игра: «Применение знаний об охране труда несовершеннолетних»

Проведение настольной игры поможет закрепить полученные

теоретические знания на практике.

7. Судебная практика о применении правовых норм, закрепляющих право на охрану труда несовершеннолетних

Самостоятельная подготовка учениками информационных сообщений о судебной практике по охране труда несовершеннолетних.

1. Дело Асомединова – Судебное дело от 29 февраля 2016 года. Прокурор Ленинского района Пензенской области обратился с иском в защиту прав и интересов несовершеннолетнего Щедрина А.К. к индивидуальному предпринимателю Асомединову Р. Т. о понуждении устранить нарушения трудовых прав несовершеннолетнего. В обоснование иска указал, что прокуратурой Ленинского района проведена проверка соблюдения требований трудового законодательства при организации труда несовершеннолетних граждан. В результате проверки выявлены нарушения.

2. Дело Курамбаева – 12 мая 2019 года в городе Заречном Пензенской области работодатель Курамбаев А.М. заключил письменный договор о полной коллективной материальной ответственности с несовершеннолетними Абросимовым А.С. и Кузином К.К.

3. Платформа «Ртищево» – 1 июля 2020 года на железнодорожную платформу «Ртищево» лица в возрасте до 18 лет были приняты на работу без предварительного обязательного медицинского осмотра.

4. ООО «Первый термометровый завод» – несовершеннолетний гражданин Гребенщиков А.М. был принят на работу на завод по производству термометров. На основании искового обращения в суд от опекуна Гребенщикова – Артемьевой А.С., на предприятии была проведена проверка соблюдения требований трудового законодательства.

8. Зарубежное законодательство об охране труда несовершеннолетних

Анализ норм американского, германского законодательства об охране труда несовершеннолетних, выделение особенностей. Сравнение

российского и зарубежного законодательства.

9. Итоговое занятие. Значение охраны труда несовершеннолетних в России

Итоговое занятие необходимо для подведения основных заключений по приобретенным знаниям, полученных в течение нескольких факультативных занятий. Проводится рефлексия. Обучающиеся говорят свое мнение о возможных путях развития охраны труда несовершеннолетних в России.

Методика проведения настольной игры

«Применение знаний об охране труда несовершеннолетних»

Для проверки знаний, умений и навыков учащихся считается использование на уроках обществознания настольных игр. Для проведения настольной игры нужно пройти следующие этапы:

1. Подготовительный, который состоит из организационных вопросов: формирование групп, знакомство с правилами игры, подготовка нужных материалов для проведения игры.

2. Игровой этап. Этот этап заключается в проведении самой игры, происходит непосредственно работа внутри групп, во время которой решаются предлагаемые задачи.

3. Заключительный этап – анализ результатов проведенной игры, рефлексия.

Игровой комплект выглядит следующим образом:

- карта с полями разного цвета;
- четыре комплекта карточек-заданий разных цветов, соответствующие цветам на полях карты, всего 19 штук (красный, синий, желтый, белый);
- кубик с цифрами;
- Фишки команд.

Карточки-задания

Карточки-задачи (красный)	Задача 1. 17-летний Вадим Спиридонов после окончания школы пытался найти работу, но безуспешно. Он обратился в службу занятости с просьбой подыскать ему работу или зарегистрировать его в качестве безработного. Однако ему в этом отказали по той причине, что по закону (Семейный кодекс РФ) детей до 18 лет должны содержать родители, а если они не хотят его содержать, то пусть сами и ищут ему работу. Тогда
------------------------------	--

Вадим написал плакат «Безработный» и каждый день выходил на автобусную остановку, надеясь, что кто-нибудь ему предложит работу. Однажды его забрали в отделение полиции. Кто прав в этой ситуации?

Прав Вадим, а не работники полиции и тем более не работники службы занятости, которые должны были его, достигшего 16 лет, зарегистрировать в качестве безработного. Родители обязаны содержать своих детей до 18 лет, но ведь Вадим сам стал трудоспособным и хочет реализовать себя. Он совершенно справедливо обратился за помощью к компетентному органу, службе занятости, которая именно для этого создана. Работники милиции не правы в том, что забрали Вадима в отделение милиции. Он не совершал правонарушение.

Задача 2.

Валерий Немченко, ученик 10 класса, решил подработать в период школьных каникул. Он устроился почтальоном. Поскольку рабочий день почтальона начинался в 6 часов утра, он попросил начальника почты учесть, что он несовершеннолетний, и разрешить приходить ему на работу к 9 часам. Начальник почты ему отказала, мотивируя тем, что к 8 часам утра все граждане, проживающие в зоне обслуживания почтового отделения, уже должны получить почту, чтобы до выхода на работу суметь просмотреть ее. Как должна быть разрешена данная ситуация?

Отказ начальника почты вполне законен. Несовершеннолетние по закону не должны трудиться в ночное время (с 12 ночи до 6 часов утра). Действительно, почтовая корреспонденция обычно просматривается за

завтраком, в транспорте, в первые часы рабочего дня, но к обеду или к вечеру она может быть получена из других источников. Нужно еще успеть рассортировать корреспонденцию в почтовом отделении. Отказ начальника почты Валерию был вполне законен.

Задача 3.

С какого возраста гражданин России может начать работу? Каким будет рабочий день несовершеннолетнего?

ответ: Не моложе 15 лет; 16-18 лет — не более 36 часов в неделю, 14-15, 15-16 – не более 24 часов в неделю, но учащиеся 14 лет могут работать только в свободное от учебы время и с согласия родителей. А до 14 лет в организациях кинематографии, театрах, цирках и т.д. (Ст.63 ТК РФ)

Задача 4.

Семнадцатилетний гражданин в апреле поступил на работу и попросил предоставить ему отпуск в один из летних месяцев этого же года. В отделе кадров ему объяснили, что отпуск предоставляется через 6 месяцев с начала работы. Правильно или нет?

Ответ: Нет. Отпуск несовершеннолетним предоставляется и до истечения 6 месяцев работы на данном предприятии. При этом отпуск оплачивается полностью (31 календарный день). Отпуск может быть предоставлен в удобное для работника время. (Ст. 276)

Задача 5.

Сможет ли несовершеннолетний Юрий устроиться на работу по трудовому договору, если ему только что исполнилось 14 лет?

	<p><i>По трудовому договору 14-летний Юрий может устроиться на работу только при определенных условиях. Согласно Трудовому кодексу РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Но с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.</i></p>
<p>Карточки с теоретическими вопросами (синий)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какой длительностью может быть рабочая неделя несовершеннолетних работников от 16 до 18 лет? 2. Каким кодексом регулируются особенности охраны труда несовершеннолетних? 3. Какие существуют ограничения по привлечению к труду несовершеннолетних? 4. Сколько дней длится ежегодный оплачиваемый отпуск несовершеннолетних работников? 5. По чьей инициативе может быть расторгнут трудовой договор с несовершеннолетним работником?
<p>Карточки-ребусы (белый)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. (Труд) <div data-bbox="486 1585 715 1713" data-label="Image"> </div> 2. (Несовершеннолетний)



3. (Работник)



4. (Охрана)



5. (Льготы)



Сценарий настольной игры заключается в следующем:

Ученики должны поделиться на три команды, они по очереди кидают

кубик и двигают фишки по игровому полю. Им попадаетея карточка с заданием того цвета, на который они попали. За правильный ответ ребята получают 3 балла, за неправильный – 0. Группа, которая побеждает, получает «отлично» за урок.

Заключение

Современная система регулирования трудовых правоотношений обладает характерными особенностями, основной из которых является закрепление в законодательстве различных категорий работников. Это разделение основано на правовом статусе и значимости категорий работников, которые существенно различаются. Данные различия обусловлены технологическими, социальными, функциональными, правовыми и политическими аспектами. Несовершеннолетние работники представляют одну из категорий, закрепленных в трудовом законодательстве.

В ходе работы был определен правовой статус несовершеннолетнего в трудовой сфере. Статус несовершеннолетних работников включает правосубъектность, права и обязанности в трудовых отношениях, а также юридическую ответственность и гарантию их прав.

В работе были выделены следующие особенности трудового статуса несовершеннолетних:

1. правосубъектность несовершеннолетних обусловлена возрастным критерием, который делит данную категорию на 4 подгруппы;
2. права и обязанности молодых людей характеризуются статустностью, а также дополняются отдельно от других элементов в сфере трудовых правоотношений;
3. материальная ответственность несовершеннолетних в ТК РФ ограничена определенными пределами;
4. гарантии прав несовершеннолетних лиц расширены по отношению к другим категориям работников.

Правовой статус несовершеннолетнего был определен путем анализа ТК РФ. На его основе можно выделить следующие группы норм, которые закрепляют правовой статус несовершеннолетнего:

1. нормы, непосредственно характеризующие участие подростка в трудовых отношениях;
2. нормы, затрагивающие работу лиц, которые взаимодействуют с несовершеннолетними, выполняя свои трудовые функции;
3. нормы, регулирующие труд лиц с несовершеннолетними детьми.

Для нас особый интерес представляла первая группа. Согласно ст. 272 ТК РФ нормы трудового права, коллективный договор или соглашение определяют особенности трудоустройства несовершеннолетних. Общим возрастом для допуска к работе являются 16 лет. Однако с 15 лет подросток может приступить к работе только при определенных условиях. Молодые люди в возрасте до 15 лет могут быть допущены к работе в ситуациях, которые не представляют опасности для здоровья и не мешают школьному обучению, несовершеннолетнему в возрасте с 14 лет может быть разрешено трудоустроиться вне школьного периода (ст. 173 ТК РФ) с письменного разрешения родителей. Кроме этого, граждане моложе 14 лет могут быть привлечены для участия в создании и производстве произведений культуры, однако только при согласии одного родителя и разрешении органов опеки и «без вреда для их здоровья и нравственного развития» (ч. 4, ст. 63 ТК РФ). В трудовом законодательстве фактически отсутствует минимальный возраст для заключения трудового договора, что ставит группу несовершеннолетних до 14 лет в частично незащищенное положение, а, значит, необходимо установить данный нижний предел.

Несовершеннолетний не вправе заключить ученический договор с работодателем как гражданин, ищущий работу, если отсутствует письменное согласие его законных представителей – родителей, усыновителей или попечителя (за исключением случаев, когда договор предусматривает плату за обучение, а несовершеннолетний имеет свой доход). В то же время, несовершеннолетний, достигший возраста 16 лет и являющийся работником данной организации может самостоятельно, не требуя согласия своих

законных представителей, заключить со своим работодателем дополнительный к трудовому ученический договор, поскольку российским законодательством заключение трудового договора допускается с лицом, достигшим шестнадцатилетнего возраста. На наш взгляд, представляется необоснованным и нелогичным, наделяя несовершеннолетнего, достигшего 16 лет, правом самостоятельно заключать трудовой договор, т.е. вступать в трудовые отношения и начинать трудовую деятельность, одновременно ограничивать его право на подготовку к трудовой деятельности, на получение необходимой профессиональной подготовки.

Исходя из того, что несовершеннолетние в возрасте до 16 лет не могут самостоятельно, без согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства вступать в трудовые правоотношения, следует сделать вывод, что для изменения трудового договора с ними в порядке ст.ст. 72–75 ТК РФ также необходимо предусмотреть получение согласия не только самого несовершеннолетнего, но и указанных выше лиц, причем это согласие должно быть выражено в письменной форме (за исключением, возможно, случаев производственной необходимости).

Перевод несовершеннолетнего работника на другую работу должен осуществляться с учетом требований ст. 265 ТК РФ, запрещающей применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

Увольнение несовершеннолетнего работника осуществляется по общим основаниям, за исключением увольнения по результатам испытания, поскольку испытательный срок детям устанавливать запрещено в соответствии с ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса РФ.

Среди основных гарантий охраны труда несовершеннолетних выступает то, что подросткам в возрасте до 18 лет запрещается выполнять

опасные работы или работу в опасных или вредных условиях, включая работу в подвале. Запрещается также перевозка и перемещение несовершеннолетними тяжеловесных предметов, превышающих установленные максимальные нормы (16,4 кг для мальчиков и 10,25 кг для девочек) (ст. 175 ТК РФ). Также наравне со всеми работниками несовершеннолетние имеют право на отвечающие требованиям гигиены и техники безопасности условия труда; имеют право на возмещение вреда здоровью, который нанесен в связи с работой, так работодатель по ст. 1087 ГК РФ в случае причинения такого вреда несет административную или уголовную (при наступлении тяжких последствий); несовершеннолетнему работнику гарантирована равная оплата за равный труд, кроме этого, не допустима дискриминация по какому-либо принципу, а заработная плата не может быть меньше установленной законом суммы и должна соответствовать оплате других работников данной сферы (хотя и подростки работают по ограниченному рабочему времени); как и все работники, они имеют право на отдых, однако период данного отдыха более удлинен и особо охраняем законодательством; право на создание союзов; имеют право на социальное обеспечение, но при этом стоит учитывать, что данная категория работников относится к обездоленной части общества, что должно порождать дополнительные гарантии; обладают способом защиты своих прав в сфере труда в суде.

Исходя из гарантий, для работников, которым еще не исполнилось 18 лет, ст. 43 Кодекса предусматривает сокращение рабочего времени: не более 36 часов в неделю для молодых людей в возрасте от 16 до 18 лет; не более 24 часов в неделю для молодых людей в возрасте от 14 до 16 лет. Также для работников, не достигших 18 лет, продолжительность оплачиваемого отпуска составляет один месяц (ст. 67 ТК РФ).

Важно отметить, что если несовершеннолетние работники обучаются в образовательных учреждениях и в свободное от учебы время работают в

течение учебного года, то продолжительность работы не может превышать половины от установленных норм (ч. 4 ст. 92 ТК РФ): 12 часов в неделю – для работников, не достигших 16 лет и 17,5 часов – для работников от 16 до 18 лет.

Мы пришли к выводу, что фактически рабочее время несовершеннолетних работников несет в себе одновременно черты и сокращенного рабочего времени, и неполного рабочего времени. В связи с этим представляется целесообразным выделить нормы, регулирующие рабочее время работников в возрасте до восемнадцати лет из ст. 92 ТК РФ в отдельную статью Кодекса.

Среди основных гарантий также можно выделить запрет на направление несовершеннолетних «в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни» за исключением «творческих работников» (ст. 268 ТК РФ); запрет на «расторжение трудового договора» с несовершеннолетним по инициативе работодателя по общему порядку (ст. 81 ТК РФ) без согласия «соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав» (ст. 269 ТК РФ); запрет на превышение 50 % нормы рабочего времени, которая устанавливается для несовершеннолетних лиц, совмещающих работу с получением основного общего или среднего профессионального образования (ч. 4 ст. 92 ТК РФ); запрет на превышение времени ежедневного труда несовершеннолетних, для не учащихся (либо учащихся в каникулярные периоды), в возрасте: «от 14 до 15 лет – больше 4 часов, от 15 до 16 лет – больше 5 часов, от 16 до 18 лет – больше 7 часов» (абз. 2, ч. 1, ст. 94 ТК РФ); запрет на превышение времени ежедневного труда несовершеннолетних учащихся в течение учебного года, в возрасте: «от 14 до 16 лет – больше 2,5 часов, от 16 до 18 лет – больше 4 часов» (абз. 3, ч. 1, ст. 94 ТК РФ); запрет на привлечение несовершеннолетних к сверхурочным работам (ч. 5 ст. 99 ТК РФ); запрет на

не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетним (ч. 4, ст. 124 ТК РФ); запрет на отзыв из отпуска несовершеннолетних работников (ч. 3 ст. 125 ТК РФ); запрет на замену несовершеннолетним работникам «ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, кроме случаев увольнения» (ч. 3 ст. 126 ТК РФ); право на пособие по безработице и стипендию при получении профессионального образования (для детей сирот, без попечения и лиц из их числа).

Также ст. 268 ТК РФ устанавливает, что привлечение к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет запрещается. Но при этом предусматривается исключение из указанного запрета для творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, а также профессиональных спортсменов.

На основе рассмотренных положений законодательства в области охраны труда несовершеннолетних были выделены следующие проблемы регулирования:

1. Отсутствие четкой регламентации гарантий прав несовершеннолетних лиц до 14 лет.
2. Проблема закрепления дополнительных способов защиты прав несовершеннолетних.
3. Нормы КоАП устанавливают мягкие меры наказания за нарушение охраны труда несовершеннолетних работников.

Мы предлагаем следующие меры по решению рассмотренных проблем:

1. необходимо ввести минимальный возраст приема на работу лиц до 14 лет, а также установления для них максимальных норм рабочего времени;
2. необходимо установить разумные предельные сроки направления несовершеннолетних творческих работников в служебные командировки, так

возможно утвердить необходимость сопровождения одним родителем или иным законным представителем; в случае, привлечения несовершеннолетних творческих работников к «сверхурочным работам, работам в ночное время или нерабочие праздничные дни», обязать работодателя получать на это письменное согласие родителя или иного законного представителя.

3. необходимо улучшение системы законодательства в сфере административных правонарушений, так, следует внедрить дополнительные меры наказаний за нарушение трудовых прав несовершеннолетних работников.

Материалы исследования были использованы при составлении рабочей программы элективного курса «Основы охраны труда несовершеннолетних работников» для 9 класса. Рабочая программа составлена с учетом возрастной категории учащихся и основана на Законе «Об образовании» и ФГОС. Факультатив должен углубить знания учащихся об основах охраны труда несовершеннолетних работников, что должно способствовать формированию правовому сознанию несовершеннолетних.

Список использованных источников и литературы

I. Нормативно-правовые акты

А) Международные нормативно-правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека // Права человека. Сборник международных договоров. Нью-Йорк: Организация Объединенных Наций. 1978. – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/ (дата обращения: 08.02.2021).

2. Декларации прав ребенка от 20.11.1959 г. – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9959/ (дата обращения: 08.02.2021).

3. Конвенция № 30 Международной организации труда «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях». – [Электронный ресурс] // ИС «ГАРАНТ». URL: <https://base.garant.ru/2541246/#:~:text=Конвенция%20Международной%20Организации%20Труда%20N,силу%2029%20августа%201933%20г> (дата обращения: 08.02.2021).

4. Конвенцией № 90 Международной организации труда «Относительно ночного труда подростков в промышленности» (пересмотренная в 1948 г.) (Заключена в г.Сан-Франциско 10.07.1948) . – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1149/ (дата обращения: 08.02.2021).

Б) Нормативно-правовые акты РФ

5. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (ред. от 01.07.2020). – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 22.01.2021).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.2021).

7. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. Федеральный закон от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 11.06.2021). – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения: 12.06.2021).

8. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая. Федеральный закон от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ (ред. от 09.03.2021). – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/ (дата обращения: 08.04.2021).

9. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть третья. Федеральный закон от 26.11.2001 г. № 146-ФЗ (ред. от 18.03.2019). – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34154/ (дата обращения: 08.04.2021). Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 11.06.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.06.2021). – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 12.06.2021).

10. Семейный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 29.12.1995 г. № 223-ФЗ (ред. от 04.02.2021, с изм. от 02.03.2021). –

[Электронный ресурс]: // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8982/ (дата обращения: 08.02.2021).

11. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 05.04.2021, с изм. от 08.04.2021). – [Электронный ресурс] // Consultant.ru. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/0cc4f741fbd9a23925035e7ba49750e99741734e/ (дата обращения: 18.04.2021).

12. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 30.04.2021). – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 30.04.2021).

13. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержден приказом Минобрнауки РФ № 1897 от 17.12.2010 г. (в ред. от 04.02.2021). – [Электронный ресурс] // СПС «ГАРАНТ» // URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/55170507/paragraph/1:0> (дата обращения: 02.02.2021).

14. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/ (дата обращения: 22.06.2021).

15. Федеральный закон от 1.10.2003 г. № 127-ФЗ «О внесении изменения и дополнений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда». – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44511/ (дата обращения: 08.02.2021).

16. Федеральный закон Российской Федерации «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. 31.07.2020). – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19558/ (дата обращения: 17.04.2021).

17. Федеральный закон Российской Федерации «Об опеке и попечительстве» от 24.04.2008 № 48-ФЗ (ред. 08.12.2020). – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_76459/ (дата обращения: 18.04.2021).

18. Федеральный закон Российской Федерации «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» от 21.12.1996 № 159-ФЗ (ред. от 08.12.2020). – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12778/ (дата обращения: 18.04.2021).

19. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда». – [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39526/ (дата обращения: 08.02.2021).

20. Постановление Правительства Российской Федерации от 10.02.2020. № 120 «О внесении изменений в Примерное положение о комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав» – [Электронный ресурс]. // СПС «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_345111/ (дата обращения: 08.02.2021).

II. Монографии и статьи по теме исследования

21. Аббасова, Е. В. Некоторые вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних / Е. В. Аббасова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2017. – Т. 17. № 1. – С. 41-45.

22. Алиева, З.А. Особенности охраны труда несовершеннолетних в России и за рубежом / З.А. Алиева // Юридический вестник ДГУ. – 2016. – № 4. – С. 125-129.
23. Бронникова, М.Н. Правовые формы труда несовершеннолетних / М.Н. Бронникова // Юридический вестник Самарского университета. – 2018. – Т. 4. – № 1. – С. 61-67.
24. Бутаева, Е.В. Государственное регулирование охраны труда: рискориентированный подход / Е.В. Бутаева // Трудовое право. – 2017. – № 1. – С. 95-112.
25. Викторов, И.С. Защита трудовых прав несовершеннолетних средствами государственного надзора и контроля / И.С. Викторов // Трудовое право. – 2019. – № 2. – С. 132-137.
26. Глазкова, Н.В. Проблема обеспечения и защиты прав несовершеннолетних в сфере труда / Н.В. Глазкова // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – № 4 (60). – С. 423-430.
27. Драчук, М.А. Еще раз к вопросу об оформлении трудовых отношений договорами гражданско-правового характера / М.А. Драчук // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2016. – № 1 (46). – С. 166-174.
28. Забрамная, Е.Ю. Актуальные вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних работников / Забрамная Е.Ю. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – №1. – С.40-42.
29. Зуев, А.В. Проблемные аспекты защиты прав несовершеннолетних / А.В. Зуев, И.А. Макеева, К.П. Индык // Ленинградский юридический журнал. – 2017. – № 3. – С. 117-125.
30. Ибрагимова, Г.Ш. Правовой анализ заключения и изменения трудового договора с несовершеннолетним работником / Г.Ш. Ибрагимова // Юридические науки: проблемы 290 № 6 и перспективы: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Казань, апрель 2019 г.). – 2019. – № 6. – С. 37-39.

31. Ильясов, М.З. Права несовершеннолетних работников и работодателей в Российской Федерации / М.З. Ильясов // Вестник Московского университета МВД России. – 2016. – № 7. – С. 143- 147.
32. Леонтьева, С.А. Особенности регулирования труда работников, моложе 18-летнего возраста по нормам международного и зарубежного права / С.А. Леонтьева // Вестник Марийского государственного университета. – 2018. – № 1. – С. 59- 63.
33. Любаненко, А.В. Правовые проблемы применения труда несовершеннолетних при производстве и публикации видеоматериалов в Интернете / А.В. Любаненко, Н.В. Трухин // Вестник Сургутского государственного университета. – 2018. – № 3 (21). – С. 15-19.
34. Мазина, Г.П. Особенности регулирования труда несовершеннолетних в России / Г.П. Мазина // Вестник Воронежского института МВД России. – 2016. – № 1. – С. 197-202.
35. Миронова, Е.К. Проблемы расторжения трудового договора с несовершеннолетними работниками / Е.К. Миронова // Вопросы студенческой науки. – 2016. – № 9 (37). – С. 225-228.
36. Полозов, В. Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым / В. Полозов, Е. Ионова // Российская юстиция. – 2017. – № 4. – С. 38-45.
37. Солопов, О.В. Правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений в современной России / О.В. Солопов // Право и политика. – 2020. – № 4. – С. 70-88.
38. Колomoец, Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография / Е.Е. Колomoец. – М.: Проспект, 2019. – 128 с.
39. Хисматуллина, Л.Ф. Проблемы законодательного регулирования трудоустройства несовершеннолетних в РФ / Л.Ф. Хисматуллина // Правопорядок: история, теория, практика. – 2017. – № 4 (15). – С. 24-29.

40. Щебляков, Е. С. Некоторые особенности регулирования труда несовершеннолетних работников / Е.С. Щебляков // Менеджмент социальных и экономических систем. – 2019. – № 4. – С. 48- 53.

III. Учебники, библиографическая и справочная литература

41. Анищенко, А.В. Охрана труда: обязанности работодателя / А.В. Анищенко. – М.: Редакция «Российской газеты», 2018. – 176 с.

42. Афанасьев, М.А. Трудовое право. Учебно-методическое пособие / М.А. Афанасьев, Т.Ю. Голубева. – М.: Проспект, 2019. – 160 с.

43. Буянова, А.В. Трудовое право России. Общая часть. Учебник / А.В. Буянова, О.В. Мацкевич, А.Н. Приженникова. – М.: Прометей, 2018. – 142 с.

44. Гусов, К.Н. Трудовое право России. Учебник для бакалавров / К.Н. Гусов, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко. – М.: Проспект, 2020. – 592 с.

45. Иванкина, Т.В. Трудовое право России / Т.В. Иванкина, С.П. Маврин. – СПб.: Изд-во Санкт-Петерб. ун-та, 2019. – 500 с.

46. Киселев, И.Я. Трудовое право / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 2018. – 650 с.

47. Колобова, С.В. Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юстицинформ, 2018. – 435 с.

48. Косов, И.А. Особенности оформления трудового договора с несовершеннолетним работником / И.А. Косов. – Омск: Делопроизводство, 2017. – 200 с.

49. Кучма, М.О. Особенности труда граждан, не достигших восемнадцати лет / М.О. Кучма. – М.: Человек, 2017. – 570 с.

50. Лапушинская, Г.Ю. Правовой регламент временного трудоустройства подростков / Г.Ю. Лапушинская. – СПб.: Народное образование, 2017. – 100 с.

51. Лютов, Н.Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник для магистров / Н.Л. Лютов. – М.: Проспект, 2020. – 688 с.

52. Маврин, С.П. Современные проблемы общей части российского трудового права / С.П. Маврин. – СПб.: Проект, 2017. – 500 с.

53. Макаров, Г.П. Имущественные и трудовые права несовершеннолетних граждан / Г.П. Макаров. – М.: Гражданин и право, 2017. – 400 с.

54. Миронов, В.И. Трудовое право. Учебник / В.И. Миронов. – М.: Проспект, 2020. – 992 с.

55. Михайлов, А.В. Работы, на которых запрещается труд несовершеннолетних / А.В. Михайлов. – М.: Трудовое право, 2017. – 370 с.

56. Петров, А.Я. Ответственность по трудовому праву. Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А.Я. Петров. – М.: Юрайт, 2017. – 304 с.

57. Васильев, М.В. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха: Учебное пособие / Под ред. М.В. Васильева. – М.: Статут, 2018. – 120 с.

58. Ситникова Е.Г. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации) / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова. – М.: Редакция «Российской газеты», 2019. Вып. 13. – 160 с.

IV. Комментарии к законодательству

59. Коршунова, Ю.Н. Комментарий законодательства РФ об охране труда / Под ред. Ю. Н. Коршунова. – М.: Спарк, 2018. – 290 с.

60. Орловский, Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Постатейный / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М., 2018. – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/law/podborki/tk_rf_kommentarij_orlovskogo/ (дата обращения: 08.02.2021).

61. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / И.Я. Белицкая, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 3-е изд. – М.: КОНТРАКТ, 2017. – 608 с.

62. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. – 8-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: КОНТРАКТ, 2019, – 1254 с.

Приложение 1

