Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Пензенский государственный университет»

Юридический институт Кафедра ЧиПП

Направление подготовки 10.03.01. Юриспруденция

Профиль: Правозащитная деятельность

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Охрана труда несовершеннолетних

Студентка 17ЮЮ1 Боровая Елизавета Сергеевна

Научный руководитель доцент

ПГУ _____ Полубинский С.К.

Консультанты:

по _____ _____ _____

наименование раздела, звание, должность подпись, дата фамилия, инициалы

по _____ _____ _____

наименование раздела, звание, должность подпись, дата фамилия, инициалы

по _____ _____ _____

наименование раздела, звание, должность подпись, дата фамилия, инициалы

Нормоконтролер: ст. преподаватель _____ Колесников В.И.

должность подпись, дата фамилия, инициалы

Работа допущена к защите в (протокол заседания кафедры от _ ____ 2021 № _)

Заведующий кафедрой ЧиПП_____ _____ Казакова Е.Б.

название подпись, дата фамилия, инициалы

Работа защищена с оценкой _____(Протокол от ___ _____ 2021 г. №__)

Секретарь ГЭК _____ Вдовина Т.Е.

Пенза, 2021 г.

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Юридический институт

Направление 40.03.01 «Юриспруденция»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
«Частное и публичное право»
название
_____/Е.Б.Казакова/
(инициалы и фамилия)
__ _____2021 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студентки

Боровой Елизаветы Сергеевны

1. Тема работы Охрана труда несовершеннолетних

2. Научный руководитель доцент Полубинский С.К.

3. Дата выдачи задания 19 апреля 2021г.

4. Срок сдачи студентом законченной работы 4 июня 2021 г.

5. Перечень подлежащих разработке вопросов:

- Трудовая правосубъектность несовершеннолетнего
- Заключение трудового договора с несовершеннолетним
- Изменение и прекращение трудового договора с несовершеннолетним
- Проблемные вопросы, возникающие при регулировании рабочего времени и времени отдыха
- Оплата труда несовершеннолетнего
- Охрана труда несовершеннолетнего

6. Консультанты по работе, с указанием относящихся к ним разделов работы

Раздел	**Консультант**	**Подпись, дата**	
		Задание выдал	**Выполненное задание принял**
Введение		19 апреля 2021 г. Полубинский С.К. (подпись руководителя)	23 апреля 2021г. Полубинский С.К. (подпись руководителя)
Гарантии права на труд и их связь с правом на обеспечение занятости		23 апреля 2021 г. Полубинский С.К. (подпись руководителя)	12 мая 2021 г. Полубинский С.К. (подпись руководителя)
Основные причины возникновения безработицы		12 мая 2021 г. Полубинский С.К. (подпись руководителя)	31 мая 2021 г. Полубинский С.К. (подпись руководителя)
Заключение		31мая 2021г. Полубинский С.К. (подпись руководителя)	4 июня 2021г. Полубинский С.К. (подпись руководителя)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ..... 5

1 НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЙ ГРАЖДАНИН КАК СТОРОНА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА...... 8

1.1 Трудовая правосубъектность несовершеннолетнего. 8

1.2 Заключение трудового договора с несовершеннолетним..... 11

1.3 Изменение и прекращение трудового договора с несовершеннолетним 23

2 ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАКТИКИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ 34

2.1 Проблемные вопросы, возникающие при регулировании рабочего времени и времени отдыха. 34

2.2 Оплата труда несовершеннолетних. 41

2.3 Охрана труда несовершеннолетних 46

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 53

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 55

ВВЕДЕНИЕ

На данном этапе развития общества ни для кого не секрет, что подростки стали взрослеть быстрее даже по сравнению с предыдущим десятилетием. Процедура эмансипации несовершеннолетних уже становится обыденной практикой. Все чаще стали встречаться случаи, когда несовершеннолетние работают на различных предприятиях. Это может быть обусловлено рядом некоторых социально-значимых причин. К таким относят общемировой кризис, а как следствие снижение уровня доходов в семье, утрата работы взрослыми, утрата одного из кормильцев из-за различных обстоятельств и другие. Все выше перечисленные проблемы способствуют тому, что несовершеннолетние пытаются трудоустроиться. Согласно данным статистики за 2018 из общего количества занятых (72354 тыс. человек) 512 тыс. работают в возрасте от 15 до 19 лет, что составляет 0.7 % от общего числа занятых.[1] Данный показатель имеет тенденцию к увеличению. При такой тенденции необходимо более тщательно следить за нанимателями несовершеннолетних, дабы избежать нарушение законных прав и интересов последних. Грамотная система контроля трудовых отношений несовершеннолетних позволит обеспечить использование ими своего права на труд с минимальными рисками наступления негативного воздействия на физическое и психологическое здоровье. Следовательно, процесс наделения данной категории работников трудовыми правами должен основываться на предоставлении им определенных дополнительных гарантий, установлении некоторых запретов применимые чаще всего в таких институтах трудового права как трудовой договор, охрана труда, заработная плата и так далее.

Актуальность темы. Как одна из наиболее уязвимых категорий населения, несовершеннолетние требуют особой защиты со стороны государства. Данная защита проявляется в нормотворческой деятельности законодателя, направленной на создание льгот, ограничений и запретов,

[1] Лайкам К.Э. Труд и занятость в России. 2019: Стат.сб.//Росстат Т78 М., 2019. 135 с.

связанных с приемом на работу, условиями труда и т.д. Перечень особых условий закреплен в Трудовом кодексе Российской Федерации, а именно во главе 42. В связи с тем, что наблюдается рост работающих детей, основной проблемой в данной области является неспособность данной категории лиц отстаивать свои права, в силу их незнания, или других причин. Задача государства установить контроль за работодателями, во избежание нарушение трудового законодательства в отношении несовершеннолетних. Как правило недобросовестные работодатели нарушают ряд ограничений и не предоставляют некоторые льготы несовершеннолетним, а те в свою очередь опасаясь потерять желанное рабочее место не обращаются за защитой нарушенных прав.

Научная проблема. На данный момент зафиксировано огромное количество обращений в суд за защитой нарушенных прав несовершеннолетних, связанных с их трудоустройством. Необходимо снизить данное число, для этого следует провести анализ законодательства, связанного с регулированием трудовых отношений данной категории лиц, с целью увеличения эффективности их применения и выявления пробелов с последующим их восполнением. Проблемами в данной области правового регулирования являются: отсутствие нижней границы возраста, работающего несовершеннолетнего, оказывание давления при увольнении, игнорирование работодателем обязанности обеспечить прохождение профилактических и предварительных медицинских осмотров и другие.

Над решением данных научных проблем в своих научно-исследовательских работах рассуждали многие юристы-теоретики, например, Брюхина Е.Р., Леонтьева С.А., Юрасюк Н.В. и другие.

Объект исследования. Объектом данного исследования являются общественные отношения, возникающие в ходе трудоустройства, рабочего процесса, увольнения несовершеннолетних.

Предмет исследования. Предметом является нормы действующего законодательства Российской Федерации, а также нормы международного права в области регулирования трудовой деятельности несовершеннолетних.

Цель работы – заключается в комплексном анализе нормативно правовой базы в области трудовых отношений несовершеннолетних, для снижения случаев нарушения трудовых прав данной категории лиц, а также выработку поправок в законодательство, которые помогут восполнить пробелы в процессе регулирования трудовых отношений несовершеннолетних и будут направлены на увеличение эффективности защиты прав и свобод данной категории работающих.

Задачи исследования. Для достижения цели следует выполнить ряд задач:

- анализ правового статуса несовершеннолетних работников в Российской Федерации;

- изучение особенностей заключения, изменения и прекращения трудового договора;

- изучение регулирования вопросов рабочего времени и отдыха несовершеннолетних;

- анализ предоставления основных правовых гарантий и льгот несовершеннолетним работникам.

- изучить вопрос размера оплаты несовершеннолетних работников.

1 НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЙ ГРАЖДАНИН КАК СТОРОНА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

1.1 Трудовая правосубъектность несовершеннолетнего.

Такое основополагающее право человека, как право на труд закреплено в главном законе нашей страны, а именно в статье 37 Конституции РФ. Данная статья указывает нам на то, что каждый может свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности, профессию[1]. Основываясь на данном положении можно утверждать, что законодатель предоставляет право на труд несовершеннолетним на ровне с лицами, достигшими 18 лет.

Однако реализация своего права на труд несовершеннолетним все же происходит в особом порядке. Это обусловлено возрастом лиц, вступающих в трудовые отношения. При вступлении в трудовые отношения несовершеннолетний выступает особым их субъектом, это связано прежде всего с их правовым статусом.

Для рассмотрения вопроса правового статуса несовершеннолетнего работника необходимо дать определение правового статуса. Определение многих теоретиков данного понятия разнятся. Например, Сопопов в своей научной статье отмечает, что понятие правовой статус состоит из правосубъектности, юридической ответственности и гарантий прав несовершеннолетних.[2] Правосубъектность подразумевает под собой совокупность правоспособности (способность лица иметь права и обязанности, приобретенная с рождения) и дееспособности (способность исполнять свои обязанности). Согласно ст.60 правосубъектность в полном объеме наступает по достижении 18 лет, однако данное конституционное положение имеет исключения. Например, несовершеннолетний гражданин

[1]Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета – 04.07.2020 г. – № 144 (8198).

[2] Сопопов О.В. Правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений в современной России // Право и политика. – 2020. № 4.

может заключать трудовой договор, а, следовательно, приобретать правосубъектность с момента достижения им 16 лет.

Трудовой договор является одним из главных элементов трудовых отношений с несовершеннолетним. Он закрепляет и регламентирует предоставление гарантий труда, время труда и отдыха, условия труда и так далее. Не менее важным аспектом трудового договора являются права и обязанности работников. Они закреплены в статье 21 ТК РФ. Она является универсальной, так как в ней записаны общие положения, которые раскрываются в ряде других норм трудового кодекса. Так, например, право на «своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы»[1] находит более полное отражение в Главе 21 ТК РФ. Основные положения касающиеся несовершеннолетних как субъектов трудовых отношений закреплены во главе 42 ТК РФ. В связи с тем, что законодатель выделяет регулирование трудовых отношений с данными лицами в отдельную главу, можно полагать, что он закрепляет за несовершеннолетними лицами особый правовой статус.

Так, например, если ежегодный основной оплачиваемый отпуск, по общему правилу, предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), то, что касается несовершеннолетних, они имеют право на удлиненный отпуск, продолжительность которого составляет 31 календарный день, к тому же, в отличие от совершеннолетних работников, такой отпуск предоставляется в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). К тому же, следует заметить, что особенности, установленные в гл. 42 ТК РФ характеризуются не всегда предоставлением каких-либо льгот, но также и установлением запретов и ограничений. Так, например, право работника на заключение трудового договора, установленное ст. 21 ТК РФ, применительно

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Российская газета – 31.12.2001 г. – № 256.

к несовершеннолетним ограничивается требованиями ст. 265 ТК РФ, в соответствии с которой запрещается использование труда данной категории лиц на работах с вредными или же опасными условиями труда, подземных работах, а также на работах, выполнение которых может негативно сказаться на их физическом здоровье и нравственном развитии.

Следующим не менее важным аспектом трудовых отношений является юридическая ответственность работника. Законодатель не закрепляет данного понятия в нормативно правовых актах. Однако, данный термин получил дефиницию во многих источниках учебной литературы. Например, по мнению Брюхиной Е.Р.: «Юридическая ответственность — это применение к правонарушителю предусмотренных санкцией юридической нормы мер государственного принуждения, выражающихся в форме лишений личного, организационного либо имущественного характера»[1]. Трудовое законодательство устанавливает два вида юридической ответственности: материальную и дисциплинарную. Данное положение закреплено в статье 22 ТК РФ. Что же касается несовершеннолетних, то трудовой кодекс существенно ограничивает право работодателя привлекать несовершеннолетнего к материальной ответственности. Данные ограничения содержаться в части 2 статьи 242 ТК РФ. Согласно данной статье несовершеннолетний несет полную материальную ответственность лишь в некоторых случаях, а именно:

-ущерб причинен умышленно;

- при причинении ущерба несовершеннолетний находился в состоянии алкогольного, наркотического или же иного токсического состояния;

- ущерб причинен вследствие совершенного несовершеннолетним преступления или административного правонарушения.

[1] Брюхина, Е. Р. Б89 Ответственность работника и работодателя по трудовому законодательству Российской Федерации : учеб. пособие / Е. Р. Брюхина ; Пермский филиал Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики». — Пермь : Редакционно-издательский отдел НИУ ВШЭ – Пермь, 2018. — 100 экз. — 106 с.

Во всех остальных случаях, указанных в статье 243 ТК РФ несовершеннолетнего работника можно привлечь только к частичной материальной ответственности. Устанавливая ограничения по привлечению несовершеннолетних работников к юридической ответственности, законодатель охраняет их законные права и интересы.

Подводя итоги анализа трудовой правосубъектности несовершеннолетних стоит отметить, что само определение данного понятия является дискуссионным вопросом и многие теоретики описывают его по-разному. Правосубъектность несовершеннолетнего представляет собой особый объект так как состоит из правоспособности и дееспособности, которая лишь в некоторых случаях, например, заключение трудового договора, приобретается до достижения 18 лет. Одним из основных документов, в котором будут указаны права и обязанности, а также порядок предоставления гарантий несовершеннолетнему на работе является трудовой договор. Заключение его при приеме на работу подростка является обязательным этапом трудовых отношений.

1.2 Заключение трудового договора с несовершеннолетним.

Первым важным вопросом при заключении трудового договора с лицом, не достигшим 18 лет, становится вопрос о минимальном возрасте несовершеннолетнего. Для того, чтобы установить нижний предел возраста будущего работника, законодатель предлагает проанализировать статью 63 ТК РФ.

Так трудовой кодекс закрепляет деление на условно 4 группы работников в возрасте до 18 лет. Следует обратить внимание, что при каждом возрастном ограничении есть ряд условий, при соблюдении которых работодатель может заключить договор с несовершеннолетним. К первой группе относят несовершеннолетних в возрасте 16 лет. По общему правилу законодатель может заключать с ними трудовой договор без каких- либо ограничений.

Также согласно статье 348.8 может быть заключен трудовой договор со спортсменом, который не достиг совершеннолетия. Стоит отметить, что продолжительность рабочего дня несовершеннолетнего спортсмена может устанавливаться коллективным договором. Также часть 4 данной статьи разрешает давать предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную несовершеннолетним на период спортивных мероприятий, если это необходимо в рамках подготовки к ним.

Ко второй группе несовершеннолетних 63 статья относит лиц, в возрасте от 15 до 16 лет и вводит некоторые ограничения:

1. В соответствии с п. 6 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1[1] подросток будет привлечен для выполнения работы, относящейся к категории легкого труда и не оказывающей негативное влияние на его здоровье.

2. Если ребенок уже получил, получает основное общее образование или в соответствии со ст. 61 и 63 ФЗ «Об образовании в РФ»[2] При этом, при заключении трудового договора с пятнадцатилетним лицом, который получает общее образование, работодатель должен иметь в виду, что выполнение работы несовершеннолетним должно осуществляться в свободное от учебы время и не наносить ущерб процессу обучения[3].

Третью группу подростков, имеющих право на вступление в трудовые отношения составляют подростки в возрасте от 14 до 15 лет. Для данной категории лиц законодатель вводит следующие ограничения:

1. Лицо должно иметь или получать общее образование;

[1] Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" // Российская газета –07.02.2014 г. – № 27.
[2] Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) "Об образовании в Российской Федерации" // Российская газета – 31.12.2012 г. – № 303.
[3] Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" // Российская газета –07.02.2014 г. – № 27.

2. На трудоустройство такого несовершеннолетнего необходимо получить письменное согласие хотя бы одного из родителей (законного представителя). В случае если один из родителей против принятия подростка на работу, то согласно Постановлению Пленума ВС РФ № 1 прежде всего будет учитываться мнение органа опеки, а также самого подростка.;

3. Необходимо обратиться за разрешением на трудоустройство несовершеннолетнего в органы опеки и попечительства.

Четвертую группу, которую выделяет законодатель составляют лица в возрасте до 14 лет. Данная группа несовершеннолетних может привлекаться для работы в театральных постановках, съемках в кинематографе, а также выступлениях в цирке. Законодатель не устанавливает минимальный возраст для данных работ. Перечень работ является исчерпывающим. Защита прав лиц малолетних в данном случае осуществляется по средствам установления более жёстких ограничений. Так для того, чтобы заключить трудовой договор необходимо получить разрешение одного из родителей (опекунов), а также разрешение органов опеки. При этом труд не должен наносить ущерб нравственному и физическому развитию ребёнка. Вопросы продолжительности труда и отдыха указываются в разрешении органа опеки. Также на данный орган возлагается обязанность по контролю за соблюдением условий труда несовершеннолетнего и иных его гарантий.

Также помимо данных видов работ согласно статье 348.8 ТК РФ указана возможность заключения трудового договора со спортсменом в возрасте до 14 лет. При этом ребенок обязан пройти медицинское обследование в порядке, установленном правительством или органом исполнительной власти.

Недобросовестные работодатели привлекают детей, не достигших 14 лет для съемок в рекламных акциях и модельных показах, то есть видах деятельности, не указанных в статье 63 ТК РФ, при этом обходят данное ограничение по средствам заключения гражданско-правового договора.

Заключая данный договор, а не трудовой работодатели не соблюдают такое важное ограничение законодателя, как согласие органа опеки, который в свою очередь действуя в интересах несовершеннолетних устанавливают максимальную продолжительность рабочего дня, а также условия труда малолетнего. Согласно пункту 2 статьи 20 Федерального закона от 13.03.2006 «О рекламе» N 38-ФЗ[1], использование образов детей в рекламировании любой продукции кроме той, что имеет непосредственное отношение к детям (детское питание, одежда, и т. д.), запрещено. Конечно использование образа ребенка в любой рекламе имеет большое преимущество для работодателя так как такая реклама выглядит более привлекательной и вызывает у просмотревшего только положительные эмоции, которые в дальнейшем будут ассоциироваться с рекламируемым товаром. К сожалению, законодатель не предусмотрел в статье 63 ТК РФ порядок участия ребенка в рекламных акциях, на наш взгляд необходимо восполнить данный пробел, для того чтобы предоставить родителям (законным представителям) возможность заключать трудовой договор с работодателем, а не гражданско- правовой. Такая возможность позволит более эффективно следить за соблюдением условий труда несовершеннолетнего ребенка.

Несовершеннолетний может заключать самостоятельно договор только при достижении возраста 14 лет. Если рассматривать группу работников до 14 лет, то трудовой договор от их лица будут подписывать законные представители. Данное условие основано на норме семейного законодательства, а именно статье 64 Семейного Кодекса РФ, согласно которой родители являются законными представителями несовершеннолетних, а значит в праве выступать в целях защиты их прав и законных интересов в отношениях как с физическими, так и юридическими лицами.

[1] Федеральный закон от 13.03.2006 № 38-ФЗ (ред. от 08.12.2020)"О рекламе"(с изм. и доп., вступ. в силу с 28.01.2021) // Российская газета – 15.03.2006 г. – № 51.

Детальный анализ статьи 63 ТК РФ позволяет выделить проблему того, что законодатель устанавливает перечень разрешенных работ только для одной из 4 возрастных групп, а именно для лиц младше 14 лет. Также возникает проблемный вопрос определения понятия легкий труд. Трудовой кодекс не характеризует данное понятие, однако в статье 224 закреплено право для отдельных категорий трудящихся на перевод на легкий труд.

Над данной проблемой рассуждают некоторые теоретики отечественной юридической науки. Для того чтобы представить решение данного вопроса необходимо обратится к зарубежному опыту. Так, например, можно рассматривать законодательство, Германии. В ФРГ установлен запрет на труд детей младше 13 лет, также законодатель делит подростков на несколько возрастных групп: от 13 лет до 15 относят к детям, с 15 до 18 лет относят к подросткам. Деление на возрастные группы с установлением для каждой из них определенных ограничений характерно и для Российской Федерации. Однако, в отличии от ТК РФ законодательство Германии устанавливает четкий список разрешенных работ для каждой группы. Так, например, в статье Леонтьевой утверждают, что: «Работникам в возрасте от 13 до 15 лет разрешается лишь выполнять: разноску газет, журналов, рекламных газет и листовок; работу в частном и фермерском хозяйстве» [1].

Обратимся к опыту другой европейской страны, к опыту Эстонии. Законодательство данной страны жестко регулирует вопросы соблюдения условий работы несовершеннолетних. Так согласно статье 49 Закона о трудовом договоре Эстонии[2] существует ряд условий, при которых трудовой договор, заключенный с несовершеннолетним является ничтожным. Данные условия схожи с теми, которые закреплены в статье 96 ТК РФ, однако в ней

[1] Леонтьева С. А. Особенности регулирования труда работников, моложе 18-ти летнего возраста по нормам международного и зарубежного права // Вестник Марийского государственного университета. Серия «Исторические науки. Юридические науки». 2017. № 1 (9). С. 59–62.

[2] Закон Эстонии от 17.12.2008 “О трудовом договоре” (ред. от 30.07.2020) [Электронный ресурс] // URL: https://www.juristaitab.ee/sites/www.juristaitab.ee/files/elfinder/ruseadused/ЗАКОН%20О%20ТРУДОВОМ%20ДОГОВОРЕ%2030.07.2020%20.pdf (дата обращения 12.03.2021).

отсутствует указание, что при их несоблюдении трудовой договор будет признан ничтожным. К таким условиям относят:

1. Обязанность учащегося в школе несовершеннолетнего выполнять работу в период с 20:00 до 6:00, однако данный пункт не применяется, если работник выполняет работу в сфере культуры, рекламы и т.д. под надзором взрослого в период с 20:00 до 24:00.
2. 15–17-летний работник, который не обязан посещать школу, обязуется выполнять работу в период с 22:00 до 6:00 часов.
3. Соглашение, согласно которому несовершеннолетний работник, обязанный посещать школу, обязуется выполнять работу непосредственно перед началом учебного дня.

Таким образом, обобщая опыт зарубежных стран российский законодатель может внести некоторые изменения в действующий ТК РФ, для того чтобы более четко регламентировать трудовые отношения с несовершеннолетними. Следует установить перечень работ для каждой категории лиц до 18 лет как это сделано в правовой системе ФРГ, а также необходимо ужесточить правовые последствия принятия несовершеннолетних для выполнения работ в ночное время, как закреплено в законе Эстонии.

Стоит отметить, что после того как работодатель решит принять несовершеннолетнего на работу ему следует проконсультировать будущего работника о перечне документов необходимых для заключения с ним трудового договора. Общий список данных документов обозначен в статье 65 ТК РФ. Также необходимо отметить, что так как несовершеннолетний является особым субъектом трудовых отношений, то законодатель устанавливает дополнительное условие при приеме его на работу, а именно прохождение обязательного медицинского осмотра. Данное положение закреплено в статье 69 ТК РФ. Данная мера необходима для того, чтобы соблюдать права ребенка на труд, который не будет вредить его здоровью.

После того как работодатель заключит трудовой договор с несовершеннолетним и тот будет принят на работу, на работодателя возлагается обязанность отправлять несовершеннолетнего на медицинский осмотр ежегодно, который будет проводится за счет организации (ст. 266 ТК РФ). К сожалению, часто недобросовестные работодатели пренебрегают данным условием, что является безоговорочным нарушением прав несовершеннолетнего трудящегося. Ответственность для таких работников наступает по статье 5.27.1, ч.3 КоАП РФ и может выражаться в виде штрафа в размере от 15 до 130 тысяч рублей.

Необходимость медосмотров для несовершеннолетних заключается в том, что его организм находится в стадии развития, а значит важно наблюдать за тем, чтобы работа не препятствовала правильному психическому и физическому развитию. Согласно исследованию, которое провел в статье «Сочетание учебы и трудовой деятельности в подростковом возрасте как фактор риска здоровью (региональные аспекты)» Иванов В.Ю., работающие подростки в большинстве случаев приобретают негативные привычки, что несомненно пагубно влияет на их здоровье в целом. Оценка поведенческих рисков в отношении здоровья (по общерегиональным данным) показала, что шансы появления табачной зависимости у работающих подростков выше в 2,1 раза, чем у неработающих.[1] Также необходимо учитывать сферу занятости в которой работает несовершеннолетний, так как это непосредственно будет влиять на жалобы и болезни, которые могут у него возникнуть при выполнении своих должностных обязанностей. Согласно исследованию, указанному выше, сфера труда зависит от места жительства подростка, а именно проживает ли он в крупном городе, например, города федерального значения Москва и Санкт-Петербург, или же в областных центрах (Омск, Псков). Так было установлено, что в крупных городах подростки чаще всего были задействованы на таких работах как проумоутер, уход за детьми и

[1] Иванов В.Ю. Сочетание учебы и трудовой деятельности в подростковом возрасте как фактор риска здоровью (региональные аспекты) // Здоровье населения и среда обитания. 2017 № 8 с. 36-39.

розничная торговля, в то время как их сверстники в областных центрах устраивались на работу в сферу общепита, курьером и так называемыми «рабочими» (фасовщик, погрузчик, отделочник и т.д.). Последние отличаются повышенной опасностью для здоровья, так как зачастую данные работы предполагают значительную физическую нагрузку.

Стоит отметить, что на основании данного исследования можно выделить следующее: трудовую деятельность в подростковом возрасте следует считать, как фактор, наносящий вред здоровью. Так как существует группа подростков, постоянно совмещающих работу и обучение, у данной группы распространены жалобы на работу системы ЖКТ, также распространены жалобы на боли опорно-двигательного аппарата. Также выделяют группу подростков, которые предпочитают работать дистанционно. Так, например, в сфере IT-технологии в Москве занято около 12% подростков от общего числа работающих несовершеннолетних. Несмотря на то, что данные работники не подвергаются особым физическим и эмоциональным нагрузкам, в отличие, например, от курьеров или работников кинематографа, риск вреда здоровью не снижается, так как данная группа подростков подвержена заболеваниям опорно-двигательной системы (искривление позвоночника) или снижению уровня зрения, из-за постоянной работы за компьютером

Основываясь на вышесказанном необходимо отметить важность прохождения медосмотров несовершеннолетними. Особенно следует обратить внимания на некоторые сферы занятости несовершеннолетних. Например, работники кинематографа, цирка, театральных постановок и другие. Данные работники нуждаются в более частых медицинских обследованиях так как на основании статьи 268 ТК РФ могут быть направлены в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, что безусловно может пагубно влиять на развитие и становление их организма. Не стоит также забывать и про то, что данные работники подвержены и эмоциональным нагрузкам, помимо

физических, чрезмерная такая нагрузка на неокрепшую психику может отрицательно сказаться на юном организме.

Также следует обратить внимание на подростков, которые задействованы в сферах общественного питания, доставки продукции, а также в сфере IT-технологий.

Изучив факты приведенного выше исследования представляется необходимым дополнить ч1 ст. 266 ТК РФ следующими положениями: Творческие работники кинематографии, театров, цирков и иные лица, участвующие в создании и и (или) исполнении (экспонировании) произведений подлежат обязательному медицинскому осмотру один раз в полгода. Работники сферы общественного питания, доставки продуктов, а также задействованные в сфере IT-технологий обязаны проходить медосмотр каждые 6 месяцев, в случае каких-либо существенных ухудшений здоровья должны быть отстранены от исполнения своих обязанностей.

Такие изменения ст. 266 позволят более точно отображать картину здоровья несовершеннолетнего для его законного представителя. В свою очередь родитель (опекун) сможет своевременно и эффективно принимать меры, по способствованию правильного физического и психического развития несовершеннолетнего.

Нарушение статьи 266 можно подтвердить судебной практикой. Так, изучив дело № 2-5058/12, рассмотренное 15 октября 2017 года Ново-Савиновским районным судом г. Казани Республики Татарстан было установлено нарушение в отношении несовершеннолетнего, который устроился на работу в кафе на должность уборщика. Однако, руководство кафе не заключило в письменной форме трудовой договор, но внесли запись о принятии на работу в трудовую книгу подростка. Работник был допущен к работе без прохождения обязательного медицинского осмотра, который должен был проводится за счет работодателя.[1] Таким образом, можно сказать

[1]Решение Ново-Савиновского районного суда г. Казани Республики Татарстан по делу № 2-5058/12 от 15.10.2017 [Электронный ресурс] // URL: https://sudact.ru/regular/doc/JEmaTmRxuaQX/?regular-txt=&regular-

что была нарушена одна из главных обязанностей работодателя при приеме несовершеннолетнего на работу.

Так, к примеру, п. 23 Постановления Пленума ВС РФ № 1 устанавливает право родителя (попечителя) ребенка требовать расторжения трудового договора с учащимся, который не достиг пятнадцатилетнего возраста, в случае, если работа наносит вред здоровью ребенка[1].

Еще одним немаловажным вопросом в регулировании трудовых правоотношений с несовершеннолетними, который также может повлиять на здоровье подростка – это должность и условия труда, в которых он будет работать. Большинство молодых людей в возрасте от 14 до 18 лет не имеют особых навыков или квалификации в определенной специализации, поэтому чаще всего их работа основывается на физическом труде, например, работа курьером или промоутером очень распространена среди подростков. Задача законодателя оградить несовершеннолетнего от вредного и тяжелого производства.

Так перечень запрещенных работ для подростков законодатель закрепляет в ст. 265 ТК РФ, к ним относят: работы, связанные с вредными или опасными условиями, условиями, наносящими вред моральному развитию (например, игорный бизнес), также подземными работами. Трудовой кодекс также закрепляет перечень нормы подъема груза для девушек и юношей до 14 лет. Если груз, который переносит несовершеннолетний будет не соответствовать требованиям данного перечня это будет считаться нарушением прав несовершеннолетнего.

Не менее важным аспектом, влияющим на положительное решение о приеме на работу, является запрет на проведение профессиональных испытаний. Данный запрет содержит в себе ч.4 статьи 70. Это связано с тем, что большинство работников в данном возрасте не имеют не обладают

---

case_doc=+№+25058%2F12&regularlawchunkinfo=&regulardate_from=&regulardate_to=&regularworkflow_stage=10&regular-area=1064&regular-court=&regular-judge=&_=1615918689271 (дата обращения 12.03.2021).

[1] Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" // Российская газета – 07.02.2014 г. – № 27.

специальными знаниями в той или иной области, а также не имеют опыта работы. Однако, не все работодатели придерживаются данного запрета и испытание было все же назначено, то расторжение трудового договора в дальнейшем по результатам данного испытания недопустимо.

Одним из ограничений по приему молодых работников является запрет приема на работу по совместительству (ст.282 ТК РФ) и работу вахтовым методом (ст.298 ТК РФ). Законодатель объясняет запрет тем, что такой вид работы будет негативно сказываться на развитии организма подростка так как значительно сокращается время отдыха или же, могут осуществляться работы в тяжелых климатических условиях.

Проанализировав судебную практику по нарушению трудовых прав несовершеннолетних можно сделать вывод, что несоблюдение гарантий, запретов, связанных с приемом несовершеннолетнего на работу, влечет за собой довольно строгие наказания, предусмотренные КоАП, однако недостаточно строгие, чтобы совсем избежать данных нарушений.

Стоит заметить, что работодатели официально заключают трудовой договор с несовершеннолетним крайне редко. Это обусловлено тем, что правовое регулирование трудовых отношений с данной категорией лиц содержит в себе достаточное количество ограничений и запретов, которые могут в некоторых случаях быть невыгодными для работодателя. Не стоит забывать о том, что в силу своего возраста несовершеннолетние нередко не обращаются за восстановлением нарушенных прав в силу незнания их. Однако, по мнению Степановой А.Н. не верно полагать, что большинство работодателей осознано идут на нарушение прав несовершеннолетних полагая, что те в свою очередь не обратятся за их защитой[1]. Большинство нарушений происходит из-за обилия, нормативных актов, которые регулируют трудовые отношения с несовершеннолетним, не

[1] Степанова А.Н. Правовое регулирование труда работников в возрасте до 18 лет // Вопросы студенческой науки. – М.: Изд-во Российский государственный университет, 2017. С. 125

квалифицированному нанимателю достаточно сложно разобраться во всей нормативной базе, регулирующей эти отношения. Законодатель устанавливает достаточно репрессивные меры в отношении работодателей, нарушивших нормы трудового законодательства. Целью контролирующих органов в таких ситуациях является наказать определенного работодателя. Именно поэтому работодатель предпочитает избегать трудовых отношений с несовершеннолетними. Это безусловно является проблемой как для работодателей, так как он лишается потенциального работника, так и для несовершеннолетнего, так как он лишается заработка. Для решения данного вопроса необходимо скорректировать отношение контролирующих органов и применять кроме репрессивных методов также методы консультаций по поводу правильного приема на работу несовершеннолетнего гражданина. Это поможет добросовестным нанимателям действовать в рамках закона и при этом обеспечить подростка работой.

Таким образом, рассмотрев такую важную стадию трудовых отношений как заключение трудового договора были сделаны следующие выводы. Несовершеннолетние лица являются отдельной категорией работников, которые нуждаются в более тщательном регулировании трудовых правоотношений со стороны законодателя, так как в силу возраста они могут быть не способны защитить свои права. Законодатель в свою очередь предоставляет ряд льгот, комплекс гарантий, устанавливает ограничения, тем самым проявляя заботу о юных работниках. В ходе анализа нормативно правовой базы, регулирующей данные отношения, были выявлены некоторые пробелы. В связи с чем был предложен ряд изменений, внесение которых в действующее законодательство способствовало более эффективной защите прав несовершеннолетних, а также снижению нарушений их прав.

1.3 Изменение и прекращение трудового договора с несовершеннолетним.

Вопросы изменения условий трудового договора регулируются главой 12 Трудового Кодекса. Для изменения условий договора, субъектом которого является несовершеннолетний, законодатель не устанавливает особых условий и изменения происходят по общему правилу. Согласно статье 72 ТК РФ изменения условий производится только по соглашению сторон, но есть исключения из данного правила. В некоторых случаях, указанных в кодексе соглашение должно быть заключено в письменной форме. В статьях 72-75 указаны возможные изменения условий трудового договора. В рамках темы исследования следует обратить внимание, на изменения, затрагивающие интересы несовершеннолетних.

Прежде всего необходимо провести анализ статьи 72.1. Содержание данной нормы закрепляют правила перевода работника на другую работу и его перемещение. Если учитывать специфику субъекта трудовых отношений, то работодателю при переводе несовершеннолетнего необходимо руководствоваться ст. 265 ТК РФ, которая закрепляет запрет приема несовершеннолетних на перечень работ. Перевод на другую работу возможен с письменного согласия работника за исключением случаев, указанных в ч. 2 и ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ.

Немалый интерес для исследования представляет собой ч. 3 ст. 72.1, в которой закреплены условия перемещения работника у того же работодателя. Данная часть указывает нам на то, что, если осуществляется перемещение работника на новое рабочее место, в другое структурное подразделение, находящееся в этой же местности, или перемещение, связанное с выполнением работ на другом механизме или агрегате, при этом не будет установлено изменений договора, то данное перемещение может осуществляться без согласия работника. При анализе этой части статьи стоит обратить внимание на то, как определяет законодатель понятие рабочие место. Для этого

необходимо перейти к статье 209 ТК РФ, в которой говорится, что под рабочим местом следует понимать место, где работнику необходимо находится или куда он должен прибыть для выполнения работы и, которое находится под контролем работодателя.

Однако, перевод на другое место работы может быть не всегда удобен подростку. Например, рассмотрим ситуацию, в которой несовершеннолетний парень работает уборщиком помещения кафе, которое располагается недалеко от здания его школы. При этом он договаривается с работодателем о том, что его рабочий день будет начинаться с 14:00 и заканчиваться в 18:00. Такие условия обусловлены тем, что дорога между местом работы подростка и зданием школы занимает 15 минут, а последний урок как раз заканчивается в 13:30, что дает школьнику вовремя явиться на работу для выполнения своих обязанностей. Но вот работодателю требуется уборщик в другом кафе, находящимся от места учебы несовершеннолетнего довольно далеко, и теперь ему понадобится добираться до места работы примерно 40 минут. Такая ситуация может пагубно сказаться на учебном процессе так как школьник, захотев сохранить место работы не будет сообщать работодателю о возникших неудобствах и будет прогуливать уроки. Такие ситуации представляются достаточно реальными, в связи с чем хотелось бы предложить законодателю сделать исключение из общего правила и разрешать перевод несовершеннолетнего на другое место работы только с его согласия. Такая мера позволит улучшить механизм защиты прав лиц в возрасте до 18.

Следующей статьей, которую следует рассмотреть является статья 72.2 ТК РФ. Данная норма регламентирует правила временного перевода работника на другую работу. Для временного перевода работодателю необходимо получить письменное согласие работника и такой перевод будет длится не более одного года или же в случае, если работник замещает другого, за которым в силу закона сохраняется рабочее место, до момента его возвращения. После истечения срока, если работодатель не возвращает

работника на прежнее место работы, а тот не имеет возражений, то характер перевода меняется с временного на постоянный. Стоит заметить, что законодатель не прописывает особого порядка временного перевода для несовершеннолетнего, а это может привести к некоторым нарушением прав подростка. Так, например, подросток в силу своей неосведомленности может пропустить окончание срока временного перевода и продолжить работать на временной должности, ожидая, что руководство скоро вернет его на прежнюю работу. Недобросовестные работодатели могут это использовать в своих интересах и тем самым сменить характер временного перевода работника, на который тот был согласен на постоянный, который может быть не в интересах подростка. Таким образом, чтобы избежать этого спорного момента представляется возможным внести в статью 72.2 изменения, которые обяжут работодателя уведомлять несовершеннолетнего об окончании срока временного перевода и предоставлять гарантию перевода на старое место работы, тем самым предоставляя возможность подростку выбрать вернуться ли на предыдущее место работы или же остаться на новом.

В статье 73 законодатель предусматривает возможность перевода на другую работу, если данная возможность вызвана медицинскими показаниями и осуществляется при наличии письменного согласия работника. Безусловно данная статья важна для несовершеннолетнего так как его здоровье является главным объектом охраны со стороны государства. Перевод может быть краткосрочным, он длится не более четырех месяцев и долгосрочным. Если же у работодателя не оказалось рабочего места для краткосрочного перевода, или же он отказался от данного перевода, то руководитель обязан отстранить работника с сохранением рабочего места, до устранения обстоятельств, которыми был вызван данный перевод. В данный период заработная плата не будет начисляться такому работнику. Также законодатель защищает права работодателя и закрепляет в ч. 3 данной статьи право на расторжение

трудового договора при отсутствии у работодателя работы, которая будет соответствовать требованиям медицинского заключения.

Таким образом проанализировав, нормы, которые содержатся в главе 12, стоит обратить внимание на то, что законодатель не выделяет особых норм для регулирования изменения трудовых отношений несовершеннолетних. Следовательно, к ним применяются общие правила, по которым изменяются условия трудового договора. Однако, на наш взгляд это снижает эффективность защиты прав и законных интересов несовершеннолетних, так как те в силу своих психических и физиологических особенностей нуждаются в отдельных нормах, которые будут регулировать изменение отношений. При анализе данной главы были выявлены некоторые спорные вопросы и предложены пути их решения, направленные на более эффективную защиту прав лиц, не достигших 18 лет.

Стоит также рассмотреть такой важный аспект трудовых отношений, как прекращение трудового договора. В Юридической практике также используется понятие расторжение трудового договора. При рассмотрении данного этапа трудовых отношений необходимо прежде всего дать определение этим понятиям и соотнести их между собой. Для этого обратимся к научной статье Токаревой Е.А., в которой она рассматривает вопрос разграничения данных понятий. Под прекращением принято понимать юридический факт, который влечет окончание прав и обязанностей сторон трудового договора. По мнению автора данной статьи: «термин «прекращение» более широкий по объему, чем термин «расторжение», и это находит подтверждение в нормах ТК РФ.»[1] Законодатель использует термин прекращение в главе 13 ТК РФ. В статье 77 указаны основания, по которым трудовые отношения прекращаются, при этом мы можем наблюдать отсутствие выражения воли сторон. Теперь обратимся к термину расторжение

[1] Нуштайкина К.В. Особенности понятийного аппарата: «прекращение» и «расторжение» служебного контракта (трудового договора) с государственными и муниципальными служащими. // Вестник Уральского юридического института МВД России. 2020 №1. С. 40-45.

трудового договора. Ключевым отличием от предыдущего термина будет являться то, что он включает в себя волеизъявление одной из сторон. Законодатель отражает данное различие в статье 80, она содержит условия расторжения трудового договора по инициативе работника. Проанализировав определения можно соотнести данные понятия следующим образом: прекращение трудового договора является более обширным термином и включает в себя расторжение договора, тем самым подразумевая под собой прекращение трудовых отношений исходя как из воли сторон, так и без активного волеизъявления сторон.

Прежде всего для более детального изучения вопроса прекращения трудовых отношений необходимо проанализировать основные положения статей, закрепленных в главе 13. Существует разрыв трудовых отношений по нескольким основаниям, они закреплены в статье 77: по инициативе работодателя, работника и по обстоятельствам, не зависящим от них и другие. Рассмотрим каждый случай более детально.

Расторжение договора по соглашению сторон может быть произведено в любое время. Случаи, котором трудовой договор заканчивается в связи с истечением срока, закрепляет статья 79. Обязанность работодателя в данном случае оповестить об окончании срока договора не менее, чем за три календарных дня. Статья 80 устанавливает порядок, в котором расторгается договор по инициативе работника, а вот статья 81 по инициативе работодателя, более детальный разбор интересующих положений данных статей представлен ниже. К обстоятельствам, не зависящим от сторон законодатель относит: призыв на военною службу, неизбрание на должность, вступивший в силу обвинительный приговор, признание медицинским учреждением работника полностью не способным к трудовой деятельности и другие случаи, указанные в статье 83. Также немаловажным случаем является прекращение трудового договора, связанного с нарушением положений Трудового кодекса и иных нормативно правовых актов, при заключении

данного договора. Порядок, в котором он будет расторгаться, установлен в статье 84. Изучая вопрос регулирования прекращения трудовых отношений несовершеннолетних стоит отметить, что законодатель также не выделяет какие-либо особые нормы, касающиеся только несовершеннолетних, а, следовательно, прекращение правоотношений с лицами, не достигшими 18 лет происходит по общему правилу, кроме случаев, предусмотренных в статье 269.

Анализ данной статьи позволяет что, если работодатель желает уволить несовершеннолетнего работника, ему необходимо получить разрешение государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних защите их прав. Общие правила прекращения трудовых отношений закреплены в главе 13 Трудового кодекса.

Согласно ст. 11 ФЗ Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних порядок создания и регулирование деятельности комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав определяется законодательством субъекта РФ[1]. Так на территории Пензенской области данные комиссии были созданы и действуют на основании Закона Пензенской области от 21 февраля 2014 года №2519-ЗПО О комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав в Пензенской области. Задачами данной комиссии является защита прав несовершеннолетних во всех правовых сферах, в том числе и сфере трудовых отношений.

К сожалению, нередки случаи пренебрежения работодателями условий, установленных статьей 269, они отражены в судебной практике. В частности, решение Галичского районного суда (Костромская область)[2]. Суд установил по делу, что директор МУК «ЦКД «Ритм» Андреева З.А нарушила порядок

[1] Федеральный закон от 24.06.1999 № 120-ФЗ (ред. от 24.04.2020) "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних" // Российская газета – 30.06.1999 г. – №26.
[2] Решение Галичского районного суда по делу (Костромская область) № 12-37/2016 от 04.07.2016. [Электронный ресурс] // URL: https://rospravosudie.com/court-galichskij-rajonnyj-sud-kostromskaya-oblast-s/act-532632247/ (дата обращения: 25.03.2021).

прекращения трудовых отношений с несовершеннолетним, а именно положения статьи 269 ТК РФ. Нарушение заключалось в порядке обращения Андреевой в инспекцию труда, она обратилась уже непосредственно после того как был издан приказ об увольнении несовершеннолетней. За данное правонарушение она была привлечена к административной ответственности постановлением инспектором труда. В жалобе Андреева просила освободить ее от ответственности в связи с малозначительностью совершенного правонарушения. Однако, суд изучив материала дела, постановил оставить жалобу Андреевой З.А. без удовлетворения, так как были нарушены права несовершеннолетнего, а, следовательно, данное нарушение не является малозначительным.

Проанализировав решение по данному делу следует отметить важность для работодателя не только факта обращения в инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних, но и порядок получения согласия от данных органов. Оно должно быть получено, до издания приказа об увольнении.

Необходимо также обратить внимание на предоставление дополнительных гарантий для подростков из числа детей-сирот. Они закреплены в статье 9 ФЗ О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей[1], которая возлагает обязанность на работодателя, который уволил несовершеннолетнего в связи с сокращением штата или ликвидацией предприятия, обеспечить ему за свой счет профессиональное обучение и последующее трудоустройство. Работодатель может предоставить должность как в своей организации, так и в организации другого работодателя.

Обращаясь к статье 77 ТК РФ, мы можем найти общие основания прекращения трудового договора. Как говорилось уже ранее, они действуют и на несовершеннолетних работников, что на наш взгляд представляется не

[1] Федеральный закон "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" от 21.12.1996 № 159-ФЗ (ред. от 17.02.2021) // Российская газета – 23.12.1996 г. – №248.

совсем верным, ведь для приема на работу законодатель выделяет особые правила, регулирующие отношения с несовершеннолетними, а при их увольнении устанавливается почти такой же порядок, как и для совершеннолетних работников. На наш взгляд, отсутствие специальных норм за исключением ст. 269 ТК РФ, которые будут регламентировать прекращение трудовых отношений подростков ведет к учащению случаев нарушения их прав при увольнении.

Выражение воли работника должно быть, как в случае прекращения трудовых отношений по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ), так и в случаях, когда инициатива проявлена со стороны работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ). Данные нормы основаны на принципе, закрепленном в ст. 37 Конституции, принципе свободы труда.

В соответствии с ч1. ст. 80 ТК РФ работник может расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, уведомив об этом работодателя в письменной форме, в срок не менее 2 недель до предполагаемого увольнения. Спустя две недели после уведомления работодателя, если работник подтверждает свои намерения расторгнуть трудовой договор, то он имеет право прекратить работу. День прекращения трудовых отношений – последний день работы. В день прекращения трудового договора с несовершеннолетним, руководству необходимо действовать согласно порядку, установленному в ст. 84.1. Он заключается в следующем:

1. Издание приказа об увольнении несовершеннолетнего;
2. Ознакомление с данным приказом и обязательной подписью об ознакомлении несовершеннолетнего;
3. Запись в трудовой книге о причине прекращения трудового договора;
4. Производство полного расчёта и выдача трудовой книги несовершеннолетнему.

В свою очередь несовершеннолетний должен расписаться при получении трудовой книжки в личной карточке и книге учета трудовых и вкладышей в них (п. 41 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225)[1].

Законодатель также выделяет ряд случаев, указанных в ч.3 ст. 80 ТК РФ, при которых работодатель обязан прекратить трудовые отношения в срок, указанный в заявлении. Например, в случае, если было выявлено нарушение руководством трудового законодательства или же в случае зачисления несовершеннолетнего в образовательную организацию. Приведенная норма, является особо важной для несовершеннолетнего, так как позволяет им в полной мере реализовать свое право на образование, которое закрепляется как на национальном (ст. 5 ФЗ Об образовании в РФ)[2], так и на международном уровне (ст. 28 Конвенции о правах ребенка 1989)[3].

Прекращение трудовых отношений по инициативе несовершеннолетнего возможно только при условии его добровольного согласия, если будет доказано, что на несовершеннолетнего работодатель оказывал давление, подросток сможет обратится с иском в суд. Руководствуясь статьей 37 Гражданского процессуального кодекса РФ подростки, достигшие возраста 14 лет, могут защищать свои трудовые права самостоятельно, однако, за судом оставляют право привлечь законных представителей для рассмотрения дела. Как указано в п. 22 Постановления Пленума ВС РФ № 2[4] в случае, если истец утверждает, что заявление об

[1] Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) "О трудовых книжках" (вместе с "Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей") // Российская газета – 22.04.2003 г. – №77.

[2] Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.04.2021) "Об образовании в Российской Федерации" // Российская газета – 31.12.2012 г. – №303.

[3] Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) (вступила в силу для СССР 15.09.1990) // Сборник международных договоров СССР – 1993 г. – выпуск XLVI.

[4] Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// Официальные документы в образовании –апрель, май 2016 г. – №12,13,14.

увольнении было им подано по причине давления со стороны работодателя, то данное обстоятельство должно подлежать проверке, при этом обязанность его доказывания возлагается на самого работника. Если данное постановление применять в отношении несовершеннолетних работников, то на наш взгляд могут возникнуть определенные трудности доказывания. Так, например, подростку в силу своего психического состояния будет достаточно сложно зафиксировать давление со стороны работодателя. В свою очередь недобросовестные работодатели могут активно использовать приемы психологического давления на юных работников, зная о их незрелом состоянии. Возможность такой ситуации показывает необходимость введение специальной нормы, которая будет регламентировать увольнение несовершеннолетнего по его инициативе. Такое изменение в законодательстве позволит значительно уменьшить количество нарушений со стороны работодателей, связанных с давлением при увольнении несовершеннолетнего.

Таким образом, нам представляется возможным, внести изменения в ст. 80 ТК РФ дополнив ее положением о том, что при расторжении работодатель обязан помимо соблюдения общих положений также уведомить одного из родителей (опекунов) и орган опеки и попечительства о заявлении несовершеннолетнего об увольнении или о соглашении с ним. Копию такого соглашения или заявления обязать работодателя отправлять одному из представителей лица, не достигшего совершеннолетия. Такие изменения позволят законным представителям в случае нарушения прав несовершеннолетнего, отстоять их интересы в суде.

Подводя итоги анализа прекращения трудового договора с несовершеннолетними следует выделить следующее: законодатель не устанавливает какие-либо специальные нормы, регулирующие прекращение трудовых отношений с несовершеннолетними, за исключением статьи 269 ТК РФ. Тем самым можно сделать вывод, что увольнение, а также расторжение трудового договора происходит по установленным общим правилам. Однако,

на наш взгляд, несовершеннолетний является развивающимся организмом как физически, так и психологически. Они могут быть крайне подвержены давлению со стороны работодателя, что может привести к нарушению их прав. Что подтверждается случаями из судебной практики. Поэтому, следует выделить отдельную норму, которая будет регулировать прекращение трудовых отношений с несовершеннолетними.

2 ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАКТИКИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

2.1 Проблемные вопросы, возникающие при регулировании рабочего времени и времени отдыха.

При рассмотрении вопроса регулирования труда несовершеннолетних необходимо проанализировать один из важнейших правовых институтов трудового права – институт рабочего времени и времени отдыха. Для рассмотрения регулирования данного вопроса необходимо обратиться к части 5 статьи 37 Конституции РФ[1], согласно которой лицу, работающему по трудовому договору, гарантируется продолжительность рабочего времени, установленная федеральным законом.

Для начала следует разобраться, что законодатель понимает под термином рабочее время. Данное определение закреплено в статье 91 ТК РФ. Рабочее время – это время, которое отведено трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка для осуществления работником своих трудовых обязанностей, также иные периоды времени, которые будут к нему приравнены нормативно правовыми актами. Так, согласно статье 109 ТК РФ в рабочее время включается время на обогрев для работников, которые выполняют свои трудовые обязанности в холодное время года, при этом работодатель обязан предоставить оборудование для обогрева.

Нормальная продолжительность рабочего времени согласно ТК РФ, а именно статье 91 составляет не более 40 часов в неделю. Однако из данного общего правила законодатель делает исключения и устанавливает для некоторых категорий работников меньшую продолжительность рабочего дня. К таким категориям работников относятся и несовершеннолетние лица. Законодатель сокращает норму рабочего времени для этой категории в связи с возрастом и особенностями физиологического развития. Так, согласно ч. 2 ст.

[1] Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета – 04.07.2020 г. – № 144 (8198).

11 ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ»[1], а также п. 12 Постановления Пленума ВС РФ № 1[2] несовершеннолетним работникам гарантируется сокращенная продолжительность рабочего времени.

При снижении количества часов рабочего времени для несовершеннолетнего работодатель обращает внимание на следующие обстоятельства: возраст несовершеннолетнего и его занятость в процессе обучения.

Возрастная группа, к которой относится несовершеннолетний. Данное разграничение базируется на том, что разному возрасту подростков нужно разное время для отдыха, необходимое для полного восстановления сил. Несоблюдение данного режима может повлечь за собой проблемы со здоровьем. Законодатель закрепляет в статье 92 следующие разграничения: лица, в возрасте до 16 лет могут работать в неделю не более 24 часов, лица в возрасте от 16 и до 18 лет – не более 35часов.

Трудовой кодекс регулирует вопрос ежедневной нормы часов работы для несовершеннолетнего. Так статья 94 закрепляет максимальную продолжительность рабочего дня для разного возраста подростка:

- для работников в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет – 4 часа;
- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов;
- для несовершеннолетних работников, достигших шестнадцатилетнего возраста – 7 часов.

Законодатель также обращает внимание на вопрос совмещение работы несовершеннолетним и обучения. Так для лиц, которые совмещают работу и получение общего или средне профессионального образования не может превышать половины часов от разрешенных им согласно их возрастной группе, однако если несовершеннолетний работает во время каникул на него

[1] Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 31.07.2020) "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" // Российская газета – 05.08.1998 г. – № 147.
[2] Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1"О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" // Российская газета – 07.02.2014 г. – № 27.

распространяются общие правила п.1 ст.92 ТК РФ. При этом в 94 статье устанавливаются ограничения по рабочему времени в отношении подростков, которые совмещают работу и получение общего или среднего профессионального образования: для работников, достигших 16 лет не более 4 часов в день, для лиц в возрасте 14-16 лет этот показатель не должен превышать 2,5 часа в день.

Стоит отметить, что регулирования нормы ежедневной нагрузки несовершеннолетних в возрасте до 14 лет отсутствует. Данный показатель для столь юных работников устанавливает органы опеки и попечительства на основании положения ст. 63 ТК РФ. Такой путь регламентации рабочего времени несовершеннолетнего представляется нам наиболее правильным, так как в данном возрасте ребенок проходит основную стадию психического развития и развития индивидуальных качеств. Для каждого несовершеннолетнего данная стадия проходит уникально в связи с этим законодателю крайне сложно установить какое-либо общее правило по регулированию продолжительности рабочего дня для данной категории несовершеннолетних.

Безусловно такие меры направлены для защиты прав и законных интересов несовершеннолетних, а именно права на получение образования. Также соблюдения данных требований необходимы, так как несовершеннолетние в силу особенностей своего возраста подвержены большей утомляемости, что влечет необходимость увеличения времени отдыха для восполнения затраченных сил. При несоблюдении данных правил, здоровье подростка может серьезно пострадать.

Рассматривая вопрос рабочего времени несовершеннолетних необходимо проанализировать положения статьи 96 и 268 ТК РФ. В данных статьях устанавливается безоговорочный запрет на привлечение несовершеннолетнего к выполнению работы в ночное время. Стоит обратиться к трудовому кодексу, чтобы установить, что подразумевается под понятием ночное время. Так, согласно ст. 96 ночное время – это период с 22:00

до 6:00. Данный запрет не может быть нарушен работодателем даже при согласии законных представителей несовершеннолетнего или его личной просьбы.

Однако, данный запрет распространяется не на все категории работников. Так несовершеннолетние, работающие в сфере кинематографа, СМИ, театрах могут привлекаться к работе в ночной период. Стоит отметить, что данное исключение основывается на положениях Конвенции Международной организации труда № 79 Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах[1]. Положения данной конвенции в статье 5 закрепляет возможность привлечения несовершеннолетних к работе в качестве актеров в ночное время, однако необходимых условий для этого больше нежели в Трудовом кодексе РФ. Так, например, устанавливается, что работа не должна продолжаться после полуночи, тогда как в национальном законодательстве такое условие отсутствует. Также не менее важным условием является предоставление гарантий защиты здоровья и нравственности ребенка, хорошего отношения с ним и предотвращение нарушений нормального хода его обучения. Немаловажным условием, закрепленным также в данной конвенции, является предоставление отдыха подростку продолжительностью не менее 14 последовательных часов.

Положения данной конвенции на наш взгляд полностью отражают главную цель любого законодателя в области регулирования трудовых отношений с несовершеннолетними, а именно защита их прав и законных интересов. Если соблюдать условия, прописанные в статье 5 данной конвенции, то представляется возможным исключить пагубное влияние на организм подростка работы в ночное время, возможно избежать нарушения сна, а как следствие этого головные боли и другие нарушения физического и

[1] Конвенция № 79 Международной организации труда "Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах" (Заключена в г. Женеве 09.10.1946) // Сборник действующих международных договоров, соглашений, конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами – 1960 г. – №XIX.

психического здоровья подростка. Таким образом, на наш взгляд, отечественному законодателю стоит внести соответствующие коррективы в статью 96 и дополнить ее положением, что рабочее время несовершеннолетних, задействованных в творческой деятельности, может производиться во временной промежуток с 22 до 24 часов и должно также сопровождаться последующим отдыхом, составляющим не менее 14 последовательных часов.

Разговаривая о рабочем времени уже частично был затронут вопрос времени отдыха. На наш взгляд, данный аспект трудовых отношений также требует более детального рассмотрения. Для анализа нормативно правовой базы, регламентирующей вопросы времени отдыха несовершеннолетних, необходимо обратиться к разделу 5 Трудового Кодекса.

Прежде всего необходимо начать с определения времени отдыха. Так в статье 106 ТК РФ законодатель устанавливает, что время отдыха – это время, в которое работник свободен от выполнения трудовых обязанностей.

При непосредственном изучении отдельных статьей, затрагивающих некоторые аспекты в области регулирования времени отдыха, были обнаружены некоторые проблемные вопросы. Так, например, согласно статье 108 ТК РФ закреплена обязанность работодателя предоставить работнику в течении рабочего дня перерыв для отдыха и приема пищи. Он должен быть не более 2 часов и не менее 30 минут. Данное время не включается в рабочее время. Однако, в этой же части данной нормы мы наблюдаем исключение из общего правила, которое заключается в следующем: работодатель может не предоставлять данный перерыв для лиц, чья рабочая смена длится не более 4 часов. Как говорилось уже ранее согласно статье 94 несовершеннолетние, в возрасте до 15 лет могут работать на смене, которая не превышает 4 часов. Отсюда следует, что работодатель может и не предоставить перерыв несовершеннолетнему, что на наш взгляд является упущением. Несовершеннолетний работник в силу своих физиологических особенностей

нуждается в краткосрочных перерывах во время рабочего дня, во избежание переутомления, которое может повлечь серьезные проблемы со здоровьем.

Необходимость внесения поправок в статью 108 ТК РФ обусловлена исследованием описанном в статье Степановой. Согласно ему 20% школьников, совмещающих работу и учебу, из опрошенных страдают синдромом хронической усталости. Данный синдром влечет появление таких негативных последствий как повышенная тревожность, депрессия.[1] Таким образом, считаем необходимым дополнить часть первую статьи 108 ТК РФ запретом на отказ в предоставлении времени отдыха в течении рабочей смены лицам не достигшим 18 лет. Такое изменение позволит избежать негативного воздействия работы на подростка.

На наш взгляд достаточно проблемный в правовом регулировании является вопрос предоставления ежегодного отпуска несовершеннолетнему. Согласно статье 115 ТК РФ по общему правилу каждому работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск длительность которого составляет 28 календарных дней. Из данного общего правила законодатель делает исключение и выносит регулирование процесс предоставления основного отпуска для несовершеннолетних в отдельную статью, а именно в статью 267 ТК РФ. Она закрепляет право несовершеннолетнего на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 31 день. На наш взгляд, данная норма очень важна для регулирования трудовых отношений несовершеннолетнего, так как отражает заботу законодателя о восстановлении здоровья лиц, не достигших 18 лет. Несмотря на такое четкое регламентирование предоставления отпуска подросткам недобросовестные работодатели часто нарушают данный запрет. Эти нарушения отображаются в судебной практике, например дело заслушанное в Анапском городском суде[2].

[1] Степанова А.Н. Подростковый труд в регионе Российской Федерации (на примере города Якутска). //вопросы студенческой науки. 2020 №9 (49). С. 130-134.

[2] Решение Анапского городского суда (Краснодарский край) по делу №12-181/2014 от 11.11.2014 //[Электронный ресурс] URL: https://rospravosudie.com/court-anapskij-gorodskoj-sud-krasnodarskij-kraj-s/act-462702962/ (дата обращения: 02.04.2021).

Рассматривая дело Анапский городской суд установил, что ООО «Анапское санаторно-курортное объединение» (далее Общество) подало жалобу на решение государственного инспектора труда о назначении ему штрафа в размере 30 тысяч рублей, в связи с санкцией предусмотренной частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ. Инспектором было установлено, что Общество заключало трудовой договор с несовершеннолетним и указывало в нем продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска длительностью 28 календарных дней, что нарушает положения статьи 267 ТК РФ. Изучив материалы дела, суд установил, что общество действительно совершило правонарушение, предусмотренное статьей 5.27 КоАП РФ и оставил жалобу без удовлетворения.

Исходя из материалов судебной практики стоит отметить, что работодатель должен несовершеннолетнему не только предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, но и также прописывать данное условие в заключаемом с ним трудовом договоре. Такая мера необходима, чтобы исключить нарушение прав несовершеннолетних, которые могут произойти в силу незнания своих прав последними.

Таким образом, проанализировав положения законодательства, регулирующего рабочее время несовершеннолетних можно выделить следующее: законодатель сокращает длительность рабочего времени подростка основываясь на двух факторах, возраст и совмещение работы с процессом получения общего или средне профессионального образования. Также устанавливается запрет на работу в ночное время. Данные меры дают нам понять, что они направлены на реализацию главных прав ребёнка – право на охрану здоровья и право на образование. Были выявлены некоторые пробелы в законодательстве, а именно небольшое несоответствие положений ст. 96 и положений Конвенции Международной организации труда № 79 Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах. Устранив данный пропуск в регулировании вопроса рабочего времени

несовершеннолетних, эффективность защиты их законных прав и интересов возрастет. Так же изучив вопрос о регулировании времени отдыха можно сделать вывод, что статья 267 ТК РФ нуждается во внесении поправок, которые будут направлены на защиту права на отдых несовершеннолетнего.

2.2 Оплата труда несовершеннолетних.

Немаловажным аспектом трудовых отношений является оплата труда. Основной закон Российской Федерации в статье 37 закрепляет право на оплату труда не ниже установленного минимального размера труда. Данная гарантия также закрепляется и в отраслевом законодательстве, а именно в ТК РФ. Данный вопрос регулирует 6 раздел данного нормативно правового акта.

Прежде всего следует дать определение понятию заработная плата. Данное понятие закреплено законодателем в статье 129 ТК РФ и подразумевает следующее: заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, количества и качества выполняемой работы. Оплата труда состоит из нескольких частей: вознаграждение за труд, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Законодатель устанавливает минимальный размер труда, однако размер максимальной платы оставляет на усмотрение работодателя.

При выплате заработной платы работодатель должен руководствоваться следующими принципами:

1. Заработная плата работника должен быть в соответствии с его трудовым вкладом;
2. Уровень оплаты труда определяется в соответствии с квалификацией работника;
3. Простой и понятный механизм осуществления выплат, то есть работник должен четко понимать за что и сколько он получает.
4. Соотношение темпов роста производительности труда и роста заработной платы.
5. Наконец, один самых главных принципов, принцип социального равенства оплаты труда.

Данный принцип является одним из основополагающих принципов, регулирующих трудовые отношения с несовершеннолетними. Он заключается в следующем: оплата труда за одинаково сделанную работу должна быть равной, не должна быть ниже минимальной оплаты труда и должна выполняться в нормальных условиях труда.

Однако, в отношении несовершеннолетних данный принцип не совсем применяется. Статья 271 закрепляет несколько способов оплаты труда несовершеннолетних, а именно в части 1 при повременной оплате труда работодатель учитывает сокращение продолжительности рабочего времени, следовательно, за выполнение одной и той же работы подросток получит оплату меньше. Законодатель оставляет право руководству предприятия произвести доплату за счет собственных средств, дабы сравнять положение несовершеннолетних и взрослых работников. Данное положение носит диспозитивный характер и на наш взгляд, предприниматель, целью которого прежде всего стоит получение прибыли вряд ли будет исполнять его, так как это повлечет для него убытки. Стоит отметить, что в данной ситуации неравенства работников разной возрастной категории не стоит винить работодателя, так как сокращение рабочего времени подростка – это его обязанность, установленная законом. По мнению А.В. Буянова отечественная правовая доктрина не предусматривает выработанный ею критерий аналогичной оплаты труда за нормальную продолжительность рабочего времени. Похожее мнение имеет и Т.Ю. Коршунова[1], в своей монографии она отмечает, что такая норма законодателя является дискриминационной для несовершеннолетних в сравнении с другими категориями, которые имеют права работать по сокращенному времени. Например, статья 92 ТК РФ закрепляет сокращенную продолжительность рабочего времени для работников у которых имеется I и II группы инвалидности. Работодатель на

[1]Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Т.Ю. Коршунова, Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова и др.; под ред. Т. Ю. Коршуновой - М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2015. С. 328.

основании ст. 23 ФЗ О социальной защите инвалидов[1] обязан сохранить полную оплату труда. Таким образом устанавливается факт дискриминации так как несовершеннолетние при аналогичном сокращении рабочего времени будут подвергнуты сокращению и заработной платы. Часть 2 и 3 в 271 статье закрепляют также возможность осуществить доплату из средств нанимателя несовершеннолетнему в случаях, если оплата за работу является сдельной или если подросток совмещает работу и получение образования. Однако, случаи применения такой возможности на практике к сожалению, отсутствуют, из чего стоит сделать вывод что данная часть нормы не совсем применимая.

Для решения вопроса о дискриминации несовершеннолетних стоит обратится к истории трудового законодательства. Так, согласно ч. 1 ст. 180 КЗоТ РФ 1971 г. [2] оплата труда при сокращенной продолжительности рабочего времени, лиц не достигших возраста 18 лет была аналогичной оплате труда совершеннолетних работников. Так, В.П. Иванов отмечал, что подобный подход советского законодателя способствовал созданию для несовершеннолетних работников таких условий труда, при которых они могли «не только освоиться с работой, но и углубить свои знания по приобретенной специальности[3]». Однако после принятия действующего трудового кодекса в 2002 году данная норма была исключена, что послужило поводом для немалого количества дискуссией среди ученых и практикующих юристов.

При рассмотрении вопроса заработной платы несовершеннолетних нередко возникают споры, так как недобросовестные работодатели могут злоупотребить незнанием своих прав юных работников, что повлечет нарушение прав последних. Данное суждение подтверждается судебной практикой. Так, например, на заседании Советского районного суда Кировской области было рассмотрено дело о нарушении трудовых прав

[1] Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. 08.12.2020.) // Российская газета – 02.12.1995 г. – № 234.
[2] Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР – 1971 г. – № 50.
[3] Иванов В.П. Правовое регулирование труда подростков в СССР: автореф. дисс. канд. юрид. наук. М., 1968. С. 13.

несовершеннолетней.[1] В данный суд обратился прокурор Пижанского района с иском о взыскании задолженности по заработной плате. В МКОУ ООШ был образован трудовой лагерь, который принимал несовершеннолетних на работу в летний период. С несовершеннолетней, чьи права были нарушены был заключен трудовой договор. По окончанию летнего периода она была уволена, однако расчёт заработной платы был произведен неверно. Таким образом образовалась задолженность по заработной плате. Прокуратурой была проведена проверка по данному факту и было выявлено нарушение трудовых прав несовершеннолетней. Заслушав стороны и изучив доказательства суд принял решение удовлетворить исковые обязательства и обязать работодателя выплатить недостающую разницу несовершеннолетней.

При осуществлении выплаты несовершеннолетнему стоит также помнить о гарантии закрепленной в Конституции, которая устанавливает, что размер заработной платы должен быть не ниже минимальной оплаты труда (далее МРОТ). МРОТ устанавливается ежегодно Федеральным законом РФ. Трудовой кодекс закрепляет гарантию в статье 133, которая говорит о том, что МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума работающего человека. На момент 1 января 2021 года установлен МРОТ в размере 12792 рублей.

При рассмотрении вопроса оплаты труда несовершеннолетних немаловажно обратить внимание на понятие нормы выработки. По мнению Т.Ю. Коршуновой, нормирование труда чрезвычайно важно для трудовой деятельности, поскольку, во-первых, оно является базисом, определяющим и диктующим рациональную организацию производства и труда на предприятии; во-вторых, выступает мерилом заработной платы всех категорий работников; и, наконец, в-третьих, является средством учета индивидуальных и коллективных результатов труда[2].

---

[1] Решение Советского районного суда Кировской области по делу № 2-2/85 от 22.05.2014 [Электронный ресурс]//URL :https://sudact.ru/regular/doc/zRxLAc2akgd1/?page=2&regular-court=&regular-date_from=&regular (дата обращения 02.04.2021).

[2]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. X, 1254 с.

Определение понятия нормы труда указывает на то, что под нормой понимают необходимое количество времени для выполнения указанного объема работ. Существует 3 составляющих выработки труда, которые закреплены в статье 160 ТК РФ. К ним относят следующие:

1. Норма выработки – это количество продукции, которую работник обязан изготовить за определенное количество рабочего времени. Данная величина является производной от предыдущей.
2. Норматив численности – это количество работников необходимое для выполнения установленного объема работ.
3. Норма времени – это количество потраченного рабочего времени для выполнения конкретного объема работы работником соответствующей профессиональной квалификации в созданных для этого организационно-технических условиях.

Исходя из определения данного понятия норма труда в статье 160 ТК РФ можно сделать вывод, что норма выработки несовершеннолетнего взаимосвязана с понятием рабочего времени, так как при уменьшении часов рабочего времени объем выполненной работы также уменьшается. Норма выработки подростков может быть снижена на основании нормативно правовых актов, трудового договора и локальных актов.

Регулирование порядка оплаты труда несовершеннолетних при сокращении нормы выработки производится законодателем с помощью применения как императивного метода, так и диспозитивного. Данное регулирование является многоуровневым, так как происходит не только на федеральном и региональном уровне посредством принятия каких-либо нормативных актов, но и на уровне организации в порядке договорного регламентирования данного вопроса. Анализируя данный процесс можно сделать вывод, что в системе трудовых отношений с несовершеннолетними неотъемлемо сочетаются императивы, устанавливающие пороговые значения и рамки, и диспозитивный элемент договорных отношений, закрепляющий возможность выбора альтернативы у сторон.

Подводя итоги анализа норм законодательства, регламентирующего вопросы оплаты труда можно прийти к выводу, что они широко применяются на практике в отношении защиты прав несовершеннолетних. Однако, при историческом анализе норм трудового кодекса периода СССР нами было выявлено исключение из норм одного фундаментального положения, а именно норма, закрепляющая обязанность работодателя выплачивать равную заработную плату несовершеннолетним, несмотря на снижение количества рабочих часов. Данное изменение, на наш взгляд ставит подростков в ущемленное положение, так как диспозитивная норма о возможности работодателя осуществлять доплату из своих средств юному работнику представляется не применимой на практике в условиях рыночной экономики. По нашему мнению, необходимо внести изменения в законодательство и предложить работодателю выплачивать доплату несовершеннолетнему в зависимости от качества сделанной работы. Такая доплата должна быть в размере разницы между заработной платы подростка и совершеннолетнего работника, что обеспечит дополнительную стимуляцию юных работников, а также поможет разрешить вопрос дискриминации несовершеннолетних. Таким образом, права несовершеннолетних будут еще более защищены, а они сами будут заинтересованы в получении и выполнении качественно своей работы, тем самым обеспечивая подъем производительности и экономического положения работодателю

2.3 Охрана труда несовершеннолетних

Главной целью государства в области защиты прав несовершеннолетних является сохранность и правильное развитие физического и психологического здоровья подростков. В связи с этим законодатель устанавливает особенный порядок регулирования вопросов, связанных с охраной труда несовершеннолетнего, устанавливая при этом дополнительные гарантии для данной категории работников.

Анализируя законодательное регулирование охраны труда несовершеннолетних прежде всего стоит обратить внимание на сам характер

работы подростка. Молодой организм более слаб и хрупок, поэтому подвержен разным негативным последствиям рабочего процесса. Например, при работах с лакокрасочными изделиями у человека может возникнуть аллергия, что иногда может привести даже к летальным последствиям. Дабы этого не допустить Трудовой кодекс закрепляет в статье 265 перечень работ на которых использование труда несовершеннолетнего запрещено. Указанные работы характеризуются прежде всего вредными или опасными условиями труда, а также фактором негативного влияния на психологическое и физиологическое развитие подростков.

Перечень работ с вредными и опасными условиями для жизни лиц младше восемнадцати лет был разработан и принят Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163[1]. Данный перечень закрепляет множество условий, которые могут пагубно влиять на здоровье юного работника к таким относят: шум, наличие аллергенов, работа с химическими и биологическими компонентами на соответствующих производствах и так далее. Необходимо обратить внимание на п.6 примечаний в тексте данного постановления, в котором указано, что работодатель может привлечь работника к работе, указанной в данном перечне при создании безопасных условий труда. Безопасность должна подтверждаться результатами проверки рабочего места и положительным результатом государственной экспертизы условий труда, проведенной службой госсанэпиднадзора субъекта РФ. На наш взгляд, данное примечание противоречит цели создания и утверждения перечня запрещенных работ, а также основной задаче законодателя, которая лежит в сохранении здоровья несовершеннолетнего. Например, подросток, задействованный на производстве растворителей может в дальнейшем получить заболевания дыхательных путей или же получить травмы, вызванные химическими ожогами. В указанном перечне достаточно большое

[1] Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011) "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет" // Собрание законодательства РФ – 06.03.2000 г. – № 10.

количество работ, которые несут в себе опасность для здоровья работника, так как он сталкивается в силу своих должностных обязанностей с вредными веществами, поэтому даже предоставление безопасных условий труда не может исключить полностью фактора возможного причинения вреда здоровью. В связи с чем возникает необходимость исключения данного пункта примечания из действующей редакции документа.

Стоит отметить, что Постановление правительства включает в перечень должности, которые могут пагубно отразится на неокрепшем организме не только физически, но и морально. Так перечень устанавливает запрет на привлечение несовершеннолетних для работы в игорном бизнесе, ночных заведениях и на предприятиях, связанных с реализацией табачной и алкогольной продукции, а также несовершеннолетние не могут быть задействованы в съемках фильмах с эротическим содержанием и реализовывать их. Норма о недопущении реализации, перевозке и производстве подростками материалов эротического характера была закреплена в законодательстве относительно недавно, в 2013 году. Это позволяет сделать вывод о том, что законодатель тщательно мониторит ситуацию, связанную с появлением новых видов трудовой деятельности, способных причинить подросткам вред. А также при выявлении такой деятельности незамедлительно принимает меры.

И хотя статистика количества изменений в данный перечень дает нам понять, что государство максимально оперативно принимает меры по защите предусмотреть запрет на все работы, наносящие вред несовершеннолетнему крайне тяжело. Так, например, на практике многие киностудии привлекают несовершеннолетних к участию в съёмках фильмов ужасов. На наш взгляд, такая деятельность может пагубно повлиять на психику развивающегося организма. Белорусова Е.А.[1] в своей статье указывает на то, что даже просмотр

[1] Белорусова, Е. А. Влияние фильмов ужасов на психику подростка // Молодой ученый. 2018. № 51 (237). С. 190-194. [Электронный ресурс] // URL: https://moluch.ru/archive/237/54975/ (дата обращения: 09.04.2021).

таких фильмов может вызвать психологические расстройства у подрастающего поколения, а вероятность пагубного влияния на неокрепшую психику ребенка, который участвует в съемках такого кино почти 100 процентная. Еще одним примером можно считать привлечение несовершеннолетнего в рекламный бизнес. Реклама школьных принадлежностей не способна никак навредить нравственному здоровью ребенка, а вот реклама нижнего белья выглядит уже более опасной для него.

Во избежание ситуаций в которых может пострадать нравственное или физическое здоровье ребенка, необходимо внести поправку в статью 265 ТК РФ, которая будет заключаться в том, что Федеральная инспекция труда получит право не допустить лиц в возрасте младше 18 лет на любую работу приносящую, по их мнению, вред нормальному психологическому и физиологическому развитию ребенка. Принимая решение о запрете труда несовершеннолетнего на вредящей ему работе Федеральная инспекция труда должна будет руководствоваться прежде всего анализом условий труда, экспертным заключением комиссии по делам несовершеннолетних, а также возможно привлечение специалистов психологов для того чтобы можно было опираться на их экспертное мнение в случаях, когда речь идет о работе, которая способна нанести вред психическому здоровью ребенка.

Законодатель также регламентирует вопрос, связанный с физическими нагрузками несовершеннолетних при подъеме и переносе тяжестей. Стандарты количества тяжестей, которые могут поднимать несовершеннолетние устанавливаются постановлением Минтруда РФ №7.[1] В них указан вес в килограммах рассчитанный исходя из возраста и пола ребенка. Однако к данным критериям, на наш взгляд, следовало бы добавить такой параметр как масса несовершеннолетнего. Данное условие должно стать основным, так как для подростков одного возраста и пола, но при этом разной

[1] Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 №7 "Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 01.07.1999 N 1817) // "Российская газета" – 30.07.1999 г. – № 147.

массе тела поднятие равных по весу предметов может приносить разную степень нагрузки на организм.

Однако, законодатель допускает исключения, при которых может быть превышена норма, установленная в Постановлении Минтруда РФ. Так, согласно статье 348.8 Трудового кодекса РФ увеличение нормы нагрузки для спортсмена младше 18 лет допустимо в период соревнований и подготовки к их проведению, при условии, если он не имеет к этому медицинских противопоказаний.

Еще одним немаловажным документом, регламентирующим правила охраны труда несовершеннолетних, является Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 N 58 Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553-09. Данный нормативно правовой акт закрепляет следующие принципы, позволяющие обеспечивать безопасность условий труда подростков на рабочем месте. К ним относят:

1. От возраста несовершеннолетнего должно зависеть количество его рабочих часов.

2. Работодатель не имеет права принять на работу несовершеннолетнего (даже при наличии согласия его законных представителей) на ряд определенных должностей, работа на которых может навредить психическому и физиологическому здоровью.

3. Работодатель обязан проводить предварительное медицинское обследование подростка перед принятием его на работу, а также он обязан проводить последующие ежегодные медицинские осмотры.

4. Закрепляются гигиенические требования к рабочему месту, также обсуждаются запрещенные для трудоустройства несовершеннолетних условия (в случаях наличия вредных производственных факторов: химических, биологических, физических).

5. Работодатель должен следовать требованиям, устанавливающим максимальную нагрузку на несовершеннолетнего работника.

6. Работодатель также руководствуется отдельными стандартами трудовой деятельности, если трудовые обязанности несовершеннолетнего имеют повышенную интеллектуальную, а также зрительную нагрузку (к таким относят, например, работа, связанная с длительным процессом использования компьютера).

Стоит также обратить внимание на статью 76 ТК РФ, которая закрепляет основания временного отстранения или недопущения к выполнению своих обязанностей работником. Перечень оснований не является исчерпывающим, так как работодатель может руководствоваться при отстранении работника от его обязанностей и другими нормативно правовыми актами. В рамках проводимого исследования следует проанализировать отдельные положения статьи 76, которые прежде всего имеют значение в области регулирования охраны труда несовершеннолетних. К положениям, в случае которых работодатель имеет право временно отстранить или временно не допустить к выполнению обязанностей работника относятся следующие:

1. В случае, если несовершеннолетний появился на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения. Данная ситуация конечно является неприемлемой так как прежде всего пагубно влияет на здоровье неокрепшего организма. В данном случае, на наш взгляд, необходимо закрепить на законодательном уровне обязанность работодателя уведомить о происшествии законного представителя подростка. Введение такого изменения позволило бы более эффективно исполнять норму, закрепленную в семейном кодексе, а именно в статье 63, которая обязывает родителей заботиться о здоровье и духовном развитии своих детей[1]. Своевременное уведомление законных представителей несовершеннолетнего позволит добиться одной из самых главных целей, а именно недопущение повторного такого случая. На несовершеннолетнего вполне возможно окажет воспитательное воздействие беседа с законными представителями о вреде

[1] Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 04.02.2021) // Российская газета – 27.01.1996 г. – №17.

алкоголя и наркотиков. Также необходимо предложить работодателю провести беседу с таким несовершеннолетним, в ходе, которой подросток будет уведомлён о том, что в случае повторного появления на работе в состоянии алкогольного и иного опьянения он будет уволен. В дальнейшем для подростка это может быть стимулом к отказу от этих пагубных привычек.

2. В случае, когда работник не прошёл обучение и последующую проверку в области навыков охраны труда. Данное положение основывается на обязанности работника, вытекающей из содержания статьи 214 ТК РФ. Данная статья закрепляет необходимость работника в прохождении предварительного инструктажа по охране труда, а также технике безопасности, после чего должна обязательно быть пройдена проверка усвоенного материала. Отстранение по данному критерию является обоснованным, так как несовершеннолетний в силу своего возраста не имеет должного опыта и знаний по технике безопасности, а, следовательно, нуждается в обучении основным правилам в сфере охраны труда. Данное положение полностью направлено на эффективную защиту несовершеннолетнего от случаев травматизма, полученного на рабочем месте.

3. Наконец, в случае, если работник не прошел обязательный медицинский осмотр. Касаемо несовершеннолетних их, отстранение по данному критерию также обусловлено статьей 266 ТК РФ. Такое отстранение прежде всего имеет важность для их физического здоровья.

Необходимо отметить, что на основании рассматриваемой статьи оплата труда на момент отстранения от выполнения трудовых обязанностей работнику не производится. Однако, если он докажет, что не прошел медицинский осмотр или обязательное обучение по вопросам технике безопасности не по своей вине, ему будет производится выплата за каждый день отстранения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги проведенного исследования можно прийти к следующим выводам. Несомненно, вопрос регулирования трудовых отношений подростков является одним из приоритетных для законодателя. Нормативно правовые акты в данной области направленны на защиту законных прав и интересов несовершеннолетних. Прежде всего положения Трудового кодекса РФ и иных законов регламентируют общий порядок приема на работу несовершеннолетнего, условия заключения трудового договора, оплату труда и другие важные вопросы, возникающие в процессе трудовых отношений. Правовое регулирование труда несовершеннолетних достаточно развито в РФ, однако судебная практика говорит о том, что нарушения прав работников все же встречаются. На наш взгляд, это может быть вызвано некоторыми пробелами в законодательстве, которые были выявлены в ходе нашего исследования. Устранение данных недостатков позволит направить все меры на соблюдение прав и выявление их нарушений данной категории работников.

В связи с обнаруженными проблемами, на наш взгляд, необходимо принять следующие меры:

1. Внести изменения в положения статьи 269 ТК РФ дополнив ее 2 частью, которая закрепит обязанность работодателя уведомлять одного из законных представителей и органы опеки и попечительства о поданном несовершеннолетним заявлении об увольнении. При этом прилагать копию приказа об увольнении работника.

2. Предлагаем дополнить ч. 1 ст. 266 ТК РФ положением следующего содержания: «Творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений подлежат обязательному медицинскому осмотру один раз в полгода».

3. Необходимо дополнить положения статьи 72.2 частью 5, которая закрепит возможность переводов юных работников в случаях, предусмотренными частями второй и третьей настоящей статьи, только при их согласии и согласии одного из родителей (законных представителей).

4. Изменить положения статьи 268 и добавить часть 2, которая будет закреплять возможность привлечения к работе в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений только при учете, что работа будет осуществляться до 24:00 и после этого несовершеннолетнему будет предоставлен 14 часовой непрерывный отдых.

5. Наконец, на наш взгляд, необходимо внести запрет в статью 108 ТК РФ, на непредоставление обеденного перерыва и времени на отдых работникам, не достигшими 18 летнего возраста.

Таким образом, при внесении поправок в действующее законодательство можно добиться снижения статистики возникновения проблемных вопросов в сфере регулирования трудовых отношений с несовершеннолетними. Улучшения условий труда, введения некоторых дополнительных гарантий, снятие некоторых ограничений – все это позволит сделать труд более доступным для лиц, не достигших 18 лет. При этом сохраняя основные принципы регулирования труда, направленные прежде всего на сохранение физического и психического здоровья работающего подростка.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета – 04.07.2020 г. – № 144 (8198).

2. Конвенция № 79 Международной организации труда "Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах" (Заключена в г. Женеве 09.10.1946) // Сборник действующих международных договоров, соглашений, конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами – 1960 г. – №XIX.

3. Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) (вступила в силу для СССР 15.09.1990) // Сборник международных договоров СССР – 1993 г. – выпуск XLVI.

4. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР – 1971 г. – № 50.

5. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 04.02.2021) // Российская газета – 27.01.1996 г. – №17.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Российская газета –31.12.2001 г. – № 256.

7. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. 08.12.2020.) //Российская газета – 02.12.1995 г. – № 234.

8. Федеральный закон "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" от – 21.12.1996 № 159-ФЗ (ред. от 17.02.2021) // Российская газета – 23.12.1996 г№248.

9. Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 31.07.2020) "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" // Российская газета – 05.08.1998 г. – № 147.

10. Федеральный закон от 24.06.1999 № 120-ФЗ (ред. от 24.04.2020) "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних" // Российская газета – 30.06.1999 г. – №26.

11. Федеральный закон от 13.03.2006 № 38-ФЗ (ред. от 08.12.2020)"О рекламе"(с изм. и доп., вступ. в силу с 28.01.2021) // Российская газета – 15.03.2006 г. – № 51.

12. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) "Об образовании в Российской Федерации" // Российская газета – 31.12.2012 г. – № 303.

13. Закон Эстонии от 17.12.2008 “О трудовом договоре” (ред. от 30.07.2020) [Электронный ресурс] // URL: https://www.juristaitab.ee/sites/www.juristaitab.ee/files/elfinder/ruseadused/ЗАКОН%20О%20ТРУДОВОМ%20ДОГОВОРЕ%2030.07.2020%20.pdf (дата обращения 12.03.2021).

14. Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7 "Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 01.07.1999 N 1817) // "Российская газета" – 30.07.1999 г. – № 147.

15. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011) "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет" // Собрание законодательства РФ – 06.03.2000 г. – № 10.

16. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) "О трудовых книжках" (вместе с "Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей") // Российская газета – 22.04.2003 г. – №77.

17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// Официальные документы в образовании – апрель, май 2016 г. – №12,13,14.

18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1"О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" // Российская газета – 07.02.2014 г. – № 27.

19. Решение Ново-Савиновского районного суда г. Казани Республики Татарстан по делу № 2-5058/12 от 15.10.2012 [Электронный ресурс] // URL: https://sudact.ru/regular/doc/JEmaTmRxuaQX/?regular-txt=&regularcase_doc=+№+25058%2F12&regularlawchunkinfo=&regulardate_from=&regulardate_to=&regularworkflow_stage=10&regulararea=1064&regular-court=&regular-judge=&_=1615918689271 (дата обращения 12.03.2021).

20. Решение Галичского районного суда по делу (Костромская область) № 12-37/2016 от 04.07.2016. [Электронный ресурс] //URL: https://rospravosudie.com/court-galichskij-rajonnyj-sud-kostromskaya-oblast-s/act-532632247/ (дата обращения: 25.03.2021).

21. Решение Анапского городского суда (Краснодарский край) по делу №12-181/2014 от 11.11.2014. [Электронный ресурс] //URL: https://rospravosudie.com/court-anapskij-gorodskoj-sud-krasnodarskij-kraj-s/act-462702962/ (дата обращения: 02.04.2021).

Научная и учебная литература

22. Андреев А.А. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 688 с.

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

24. Брюхина, Е. Р. Ответственность работника и работодателя по трудовому законодательству Российской Федерации: учеб. пособие / Е. Р. Брюхина ; Пермский филиал Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики». — Пермь : Редакционно-издательский отдел НИУ ВШЭ – Пермь, 2018. — 106 с.

25. Гольцов В.Б. Трудовое право: учебник / В.Б. Гольцов, В.С. Озеров, Е.В. Платонов; под ред. В.Б. Гольцова. — Москва : КНОРУС; Санкт-Петербург : ГБПОУ «Невский машиностроительный техникум», 2018. — 452 с.

26. Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовое право в вопросах и ответах.: Учебное пособие/ Ф.О. Дзгоева-Сулейманова — М.: Проспект, 2018. 264 с.

27. Иванов В.П. Правовое регулирование труда подростков в СССР: автореф. дисс. канд. юрид. наук. М., 1968. – 13 с.

28. Лайкам К.Э. Труд и занятость в России. Стат.сб. / К.Э. Лайкам; Росстат Т78 М., 2019. 135 с.

29. Коршунова Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие /Т.Ю. Коршунова, Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова и др.; под ред. Т. Ю. Коршуновой - М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2015. 524 с.

Публикации в научных журналах, сборниках и СМИ

30. Абассова Е.В. Некоторые вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2017.№1. С. 41-45.

31. Абалдуев В.А. Заработная плата в России: проблемы разграничения ее частей и структурных элементов // Российское право: образование, практика, наука. 2017 №3. С. 19-23.

32. Агамиров К.В. Законодательное регламентирование защиты трудовых прав несовершеннолетних и прогностические направления его совершенствования // Образование и право. 2020. № 8. С.98-102.

33. Азарова Е.Г. 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. X, 1254 с.

34. Аликина, Е.П. Несовершеннолетний в трудовых отношениях: правовой и социально-педагогический аспекты // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2015 г.). 2015. С. 158-160.

35. Бронникова М.Н. Правовые формы труда несовершеннолетних //Юридический вестник Самарского университета. 2018. №1. С. 61-67.

36. Васильева В.Н. Особенности трудового договора несовершеннолетних актеров театра и кино: проблемы и пути решения //Вопросы Российской юстиции. 2020 №6. С. 280-290.

37. Ибрагимова Г.Ш. Правовой анализ заключения и изменения трудового договора с несовершеннолетним работником // Юридические науки: проблемы 290 № 6 и перспективы: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Казань, апрель 2019 г.). 2019. С. 37-39.

38. Иванов В.Ю. Сочетание учебы и трудовой деятельности в подростковом возрасте как фактор риска здоровью (региональные аспекты) //Здоровье населения и среда обитания. 2017 № 8 с. 36-39.

39. Куренный А.М. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересм. М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. 848 с.

40. Леонтьева С. А. Особенности регулирования труда работников, моложе 18-ти летнего возраста по нормам международного и зарубежного права // Вестник Марийского государственного университета. Серия «Исторические науки. Юридические науки». 2017. № 1 (9). С. 59 -62.

41. Нуштайкина К.В. Особенности понятийного аппарата: «прекращение» и «расторжение» служебного контракта (трудового договора)

с государственными и муниципальными служащими. // Вестник Уральского юридического института МВД России. 2020 №1. С. 40-45.

42. Степанова А.Н. Правовое регулирование труда работников в возрасте до 18 лет // Вопросы студенческой науки. – М.: Изд-во Российский государственный университет, 2017. С. 125.

43. Степанова А.Н. Подростковый труд в регионе Российской Федерации (на примере города Якутска). // Вопросы студенческой науки. 2020 №9 (49). С. 130-134.

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

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