

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(институт)

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

УТВЕРЖДАЮ

Зав.кафедрой «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

О.Е. Репетева

(подпись)

(И.О. Фамилия)

« ____ » _____ 2015г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы**

Студента Грибковой Ирины Сергеевны

по теме «Охрана труда несовершеннолетних работников»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работы и библиографии	Январь 2016	Январь 2016	выполнено	
Обсуждение I главы работы	Февраль 2016	Февраль 2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	Март 2016	Март 2016	выполнено	
Обсуждение III главы работы	Апрель 2016	Апрель 2016	выполнено	
Предоставление чернового варианта работы	15.05.2016	15.05.2016	выполнено	
Предзащита	07.06.2016	07.06.2016	выполнено	
Предоставление исправленных замечаний	17.06.2016	17.06.2016	выполнено	
Защита	27.06.2016	27.06.2016		

Руководитель бакалаврской
работы

(подпись)

Е.А. Джалилова

(И.О. Фамилия)

И.С. Грибкова

Задание приняла к исполнению

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Аннотация к бакалаврской работе
«Охрана труда несовершеннолетних работников»
студента группы Юрб-1202 Грибковой Ирины Сергеевны

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, его охрану и свободный выбор рабочей деятельности. Особой охраной и отличительными правами обладают несовершеннолетние работники.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации несовершеннолетними работниками признаются лица, не достигшие возраста 18 лет. В свою очередь, под охраной труда в соответствии с тем же кодексом следует понимать совокупность законодательных норм, которые в процессе трудовой деятельности обеспечивают безопасные условия труда работников и их здоровье.

На сегодняшний день использование рабочей деятельности несовершеннолетних работников и её непосредственная охрана является довольно-таки насущной проблемой. Актуальность данной темы обусловлена тем, что страна переживает экономический кризис и в связи с этим растёт трудовая деятельность лиц, не достигших возраста 18 лет, которая направлена на материальное обеспечение своей семьи. В силу того, что подростки имеют существенные отличия как психологические, так и физиологические, им необходимо предоставлять особые гарантии охраны труда и защиты своих прав, с чем, собственно, и возникают некие сложности.

Объект исследования – охрана трудовых прав несовершеннолетних, а также проблемы правового регулирования труда данной категории работников.

Целью исследования является теоретический и практический анализ правового статуса несовершеннолетних работников, раскрытие специфичности правового регулирования труда подростков и его охраны, а также предложение своих вариантов по заполнению пробелов в трудовом законодательстве в отношении лиц моложе 18 лет.

Для реализации данной цели необходимо решить следующие задачи:

- необходимо изучить историю становления охраны труда несовершеннолетних;
- произвести сравнительный анализ трудового законодательства в отношении несовершеннолетних работников;
- дать общую характеристику правового статуса несовершеннолетних работников;
- раскрыть понятие, особенности и принципы охраны труда несовершеннолетних работников;
- выявить специфичность гарантий прав несовершеннолетних работников;
- рассмотреть охрану труда отдельных категорий несовершеннолетних работников.

Работа написана на основе обширного круга источников, включающего нормативно-правовые акты, специальную литературу и материалы судебной практики. Она состоит из введения, трёх глав и заключения.

Введение раскрывает цели и задачи данной работы, а также причины её актуальности.

В первой главе рассматривается история становления института охраны труда несовершеннолетних, а также проводится сравнительная характеристика охраны труда подростков в российском и зарубежном законодательствах.

Во второй главе раскрывается понятие, принципы и требования к охране труда несовершеннолетних работников, а также их основные гарантии. В этой же главе исследуются основные проблемы охраны и правового регулирования труда несовершеннолетних.

Третья глава целиком и полностью посвящена особенностям охраны труда отдельных категорий несовершеннолетних работников.

В заключении подводятся итоги по проведённому исследованию.

Содержание

Введение.....	7
Глава 1 Исторический аспект института охраны труда несовершеннолетних.....	10
1.1 История становления института охраны труда несовершеннолетних.....	10
1.2 Сравнительная характеристика охраны труда несовершеннолетних в российском и зарубежном законодательствах.....	16
Глава 2 Охрана труда несовершеннолетних на современном этапе.....	21
2.1 Понятие и принципы охраны труда несовершеннолетних.....	21
2.2 Требования к охране труда несовершеннолетних работников.....	27
2.3 Гарантии охраны труда несовершеннолетних работников.....	33
Глава 3 Охрана труда отдельных категорий несовершеннолетних работников.....	40
3.1 Особенности охраны труда несовершеннолетних спортсменов.....	40
3.2 Охрана труда творческих несовершеннолетних работников.....	45
Заключение.....	49
Список использованной литературы.....	51

Введение

Одной из актуальных проблем сегодняшнего дня является использование рабочей деятельности несовершеннолетних работников и её непосредственная охрана. Это обусловлено тем, что страна переживает экономический кризис и в связи с этим растёт трудовая деятельность лиц, не достигших возраста 18 лет, которая направлена на материальное обеспечение своей семьи.

Как правило, это дети из малоимущих и многодетных семей. Однако причина ранней трудовой деятельности может быть совершенно иной. К примеру, одни подростки не просто ищут подработку, но и хотят определиться с будущей профессией. Другие же устраиваются на работу для того, чтобы плодотворно и с интересом провести своё свободное от учёбы время.

На сегодняшний день труд подростков, который не вредит состоянию здоровья и общему развитию, а также не мешает учебной деятельности, обычно одобряется и приветствуется. В силу того, что подростки имеют существенные отличия как психологические, так и физиологические, им необходимо предоставлять особые гарантии охраны труда и защиты своих прав.

Под охраной труда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации следует понимать совокупность законодательных норм, которые в процессе трудовой деятельности обеспечивают безопасные условия труда работников и их здоровье.

Новый Трудовой Кодекс РФ в своей 42 главе содержит почти все гарантии и льготы по трудовой деятельности несовершеннолетних лиц, которые предусматривал КЗоТ 1971 года. Нормы, которые содержатся в действовавшем Трудовом Кодексе, не формируют собой отдельный самостоятельный институт. Иными словами, эти нормы принадлежат другим

институтам Трудового кодекса, таким как: трудовой договор, время отдыха, оплата труда, охрана труда и другие.

Но, как и любой нормативно-правовой акт, трудовое законодательство имеет свои пробелы, в частности по отношению к работникам в возрасте до восемнадцати лет. Очень часто работодатели, пользуясь пробелами в законодательстве и неосведомлённостью подростков, злоупотребляют своим положением. Поэтому у многих подростков первый трудовой опыт не всегда бывает положительным.

Все вышеперечисленные факторы определяют актуальность данной темы и необходимость в усовершенствовании трудового законодательства в сфере охраны деятельности подростков.

Объект исследования – охрана трудовых прав несовершеннолетних, а также проблемы правового регулирования труда данной категории работников.

Целью исследования является теоретический и практический анализ правового статуса несовершеннолетних работников, раскрытие специфичности правового регулирования труда подростков и его охраны, а также предложение своих вариантов по заполнению пробелов в трудовом законодательстве в отношении лиц моложе 18 лет.

Для реализации данной цели необходимо решить следующие задачи:

- необходимо изучить историю становления охраны труда несовершеннолетних;
- произвести сравнительный анализ трудового законодательства в отношении несовершеннолетних работников;
- дать общую характеристику правового статуса несовершеннолетних работников;
- раскрыть понятие, особенности и принципы охраны труда несовершеннолетних работников;
- выявить специфичность гарантий прав несовершеннолетних работников;

- рассмотреть охрану труда отдельных категорий несовершеннолетних работников.

Работа написана на основе обширного круга источников, включающего нормативно-правовые акты, специальную литературу и материалы судебной практики. Она состоит из введения, трёх глав и заключения.

Введение раскрывает цели и задачи данной работы, а также причины её актуальности.

В первой главе рассматривается история становления института охраны труда несовершеннолетних, а также проводится сравнительная характеристика охраны труда подростков в российском и зарубежном законодательствах.

Во второй главе раскрывается понятие, принципы и требования к охране труда несовершеннолетних работников, а также их основные гарантии. В этой же главе исследуются основные проблемы охраны и правового регулирования труда несовершеннолетних.

Третья глава целиком и полностью посвящена особенностям охраны труда отдельных категорий несовершеннолетних работников.

В заключении подводятся итоги по проведённому исследованию.

Глава 1 Исторический аспект института охраны труда несовершеннолетних

1.1 История становления института охраны труда несовершеннолетних

Охрана труда российских граждан является неотъемлемой частью истории становления института трудовых отношений. Что же означает термин «правовая охрана труда»? Под дефиницией этого понятия в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации следует понимать совокупность законодательных норм, которые в процессе трудовой деятельности обеспечивают безопасные условия труда работников и их здоровье.

С давних пор охрана труда является важнейшей задачей нашего государства. Это обусловлено тем, что от охраны труда напрямую зависит здоровье и работоспособность работника, следовательно, и деятельность производства (организации) в целом.

До сих пор в современной России очень часто встречаются явления (взрывы, катастрофы, пожары), которые уносят сотни и десятки тысяч работников. Можно привести в пример взрыв в 2007 году на шахте «Ульяновская» в городе Новокузнецке. Если проанализировать статистику производственного травматизма и производственной смертности между зарубежными странами и Россией, то можно сделать вывод о том, что в России уровень травматизма и смертности на производстве намного выше, чем в развитых странах. Это свидетельствует о том, что государство прикладывает недостаточно усилий для снижения производственного травматизма.¹

Что касается исторического аспекта охраны труда в целом, то многие историки считают, что именно в период промышленного переворота (1830-1860 гг.) значительно увеличилось число заводов, а, следовательно, и рабочих, что привело к созданию первых правовых основ по охране труда и формированию фабричного законодательства.

¹ Карауш, С. А. История охраны труда в России: учебное пособие / С. А. Карауш, О.О. Герасимова. – издан. 2-е, перераб. и доп. – Томск: изд-во Том. гос. архит.- строит. ун-та, 2013. С. 6.

В свою очередь, труд подростков в прошлом был весьма востребован и актуален, потому что он был дешёвым. Детский труд имел спрос практически во всех отраслях трудовой деятельности. К примеру, перепись населения в Иркутской области, которая проводилась в 1864 году, показала, что 23% детей до 14 лет занимались торговлей, ремеслом (сапожничеством, плотничеством), домашним хозяйством и огородничеством. Практически все хозяева мастерских или лавок не желали прекращать работу даже в праздничные дни, чтобы всегда получать хоть какую-то прибыль. Поэтому подростки трудились, наравне с взрослыми людьми по 15-20 часов без каких-либо льгот.²

Свой вклад в становление института охраны труда несовершеннолетних также внесла и отмена крепостного права. Она вызвала необходимость упорядочения рабочего законодательства, потому что уже существовавшие на то время законы не подкреплялись нормами контроля. Вследствие чего предприниматель чувствовал себя на фабрике безграничным хозяином, в связи с чем 01.06.1882 г. был принят новый закон «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах». Этот законодательный акт ввёл следующие ограничения:

- запрет на принятие на фабрики детей до 12 лет;
- установлен восьмичасовой рабочий день для детей от 12 до 15 лет;
- введён обязательный отдых в течение дня каждые 4 часа;
- запрещена работа в ночное время;
- нельзя было работать в воскресные и праздничные дни.

Для упорядочения процесса обучения подростков на заводах и фабриках в 1884 году был принят закон «О школьном обучении малолетних,

² Богдан, В. И. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ. М.: Ось-89, 2003. С. 10.

работающих на фабриках, заводах и мануфактурах». По данному закону фабриканты должны были открывать школы при фабриках для повышения образования у подростков. Однако закон говорил о том, что создание школ - это не обязанность фабриканта, а его право. В свою очередь, дети тоже не обязаны посещать эти школы.³

Позже становление фабричного законодательства в сфере охраны и защиты труда несовершеннолетних выразилось в принятии закона «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах», который устанавливал запрет на работу в ночное время подростков до 17 лет на хлопчатобумажных и шерстяных фабриках.

В дальнейшем ужесточение фабричного законодательства привело к принятию в 1890 году закона «Об изменении постановлений о работе малолетних подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах». В данном законе говорилось о том, что работодатели могли привлекать несовершеннолетних работников к работе, когда по роду производств это будет необходимо, а также отменялся перерыв в течение рабочего дня через каждые 4 часа. Новшеством являлось и то, что разрешалась работа подростков в ночное время, но только на производстве стеклянных изделий.

Снижение уровня охраны труда несовершеннолетних работников можно рассмотреть на следующем примере. В 1894 году в Томске начала работать спичечная фабрика братьев Кухтериных. На то время они были известными купцами. Хоть и по тем законам труд несовершеннолетних на таких производствах запрещался, но люди считали, что устроить своих детей на набивку коробков - это великое счастье. Большинство детей начинало свою трудовую деятельность на этой фабрике уже в 7-8 лет. Их рабочий день длился 12-14 часов с обеденным перерывом.

³ Карауш, С. А. История охраны труда в России : учебное пособие / С. А. Карауш, О.О. Герасимова. – издан. 2-е, перераб. и доп. –Томск: изд-во Том. гос. архит.- строит. ун-та, 2013. С. 7.

Первая мировая война также не прошла бесследно для охраны труда несовершеннолетних. В связи с тяжёлой экономической ситуацией в стране царскому правительству пришлось отменить запрет на трудовую деятельность несовершеннолетних в ночное время и на подземных работах.

После Октябрьской революции 1917 года провозглашена власть Советов рабочих. В мире впервые зарождалось становление социалистического государства. Эти события дали сильный толчок к появлению новых правил и положений об охране труда работников, а также к становлению Российского трудового законодательства. Новыми правилами являлись такие положения, как:

- сокращение рабочего дня у несовершеннолетних работников (16-18 лет)
- законодательно установленный запрет на труд несовершеннолетних подростков, если условия труда опасны или вредны
- бесплатное обучение подростков до 16 лет и др.

Впоследствии пришедшие к власти большевики реализовали свои идеи через законодательные акты под названием «декреты». Одним из первых таких законодательных актов был декрет «О восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени». Из самого названия документа следует, что теперь в Советском Союзе был установлен восьмичасовой рабочий день для работников по найму. В данном документе также присутствовали некоторые запреты и нюансы, к примеру, такие, как:

- продолжительность рабочей недели не более 46 часов;
- запрещён труд женщин и несовершеннолетних (до 16 лет) в ночное время;
- женщинам и несовершеннолетним не разрешались подземные и сверхурочные работы;
- сверхурочные работы оплачивались по двойному тарифу;
- несовершеннолетним работникам был установлен шестичасовой рабочий день.⁴

⁴ Богдан, В. И. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ. М.: Ось-89, 2003. С. 12.

До созыва Учредительного собрания был образован Совет народных комиссаров, в который включался НКТ. Именно при Народном комиссариате труда был образован отдел охраны труда. Также Народным комиссариатом был создан первый КЗоТ. Он был основан на принципе всеобщей трудовой повинности. В 1918 году в области охраны труда были созданы списки вредных производств и профессий. На всех предприятиях и производствах с вредными и опасными условиями труда стали выдавать специальную одежду.

Второй КЗоТ 1922года принципиально отличался от прежнего, потому что он основывался уже на другом принципе: переход к свободному найму рабочей силы с заключением добровольного трудового договора. Новое трудовое законодательство также отменяло всеобщую трудовую повинность. Очень значимой была статья 36, в которой говорилось о том, что наниматель не может требовать от работника выполнять работу, которая не относится к роду его деятельности, а также работу с вредными и опасными для жизни условиями труда.

Также в новом кодексе уделяется особое и повышенное внимание труду женщин и несовершеннолетних. Например, несовершеннолетних в возрасте до 16 лет принимать на работу было запрещено, но бывали редкие исключения, которые позволяли принимать на работу подростков с 14 лет. Также их рабочий день был сокращён до 6 часов. Что касается женщин, то вводились дородовые и послеродовые отпуска сроком в 6 недель.

Началась регламентация ночного времени, времени отдыха и праздничных дней. Праздничными днями являлись: 1 января, 22 января, 12 марта, 1 мая, 7 ноября. Также новый кодекс устанавливал ежегодный отпуск со сроком в 2 недели. Впервые законодательно закрепляется отпуск для

несовершеннолетних, который должен предоставляться обязательно в летнее время года.⁵

Достаточно длительное время в Советском Союзе работники трудились в соответствии с КЗоТом 1922 г., но Великая Отечественная война и послевоенный период восстановления не позволил государству улучшать охрану труда. Лишь только с 1957 года в Советском Союзе начали улучшать условия труда и устранять причины производственного травматизма.

В последующий период развития страны был взят курс на строительство коммунизма, что и привело к изменениям в трудовом законодательстве. 1 января 1971 года вступил в силу документ под названием « Основы законодательства СССР о труде». Этот нормативный акт основывался на принципе общественной организации труда в СССР, т.е. социализма. Основы законодательства ещё больше расширили защиту прав женщин и несовершеннолетних.

Затем в Советском Союзе было принято большое количество нормативных актов по охране труда. К таким документам можно отнести: «Типовые правила внутреннего распорядка на предприятиях» 1972 года, «Положения о порядке рассмотрения споров» 1974 года и многие другие.

Также в этот период времени в СССР была создана льготная система для работников, которые совмещают работу с обучением. Например, если работник хотел сдать вступительные экзамены в высшем учебном заведении, то на этот период времени ему предоставлялся отпуск до 15 дней без сохранения заработной платы. В период заочного обучения для 1 и 2 курсов предоставлялось 20 дней с сохранением заработной платы для сдачи экзаменационной сессии, а для старших курсов 30 дней.

Дальнейшее развитие российского трудового законодательства получило после принятия первой Конституции РФ и «Основ законодательства РФ об

⁵ Карауш, С. А. История охраны труда в России : учебное пособие / С. А. Карауш, О.О. Герасимова. – издан. 2-е, перераб. и доп. –Томск: изд-во Том. гос. архиг.- строит. ун-та, 2013. С. 8-9.

охране труда». На тот холодный период времени они являлись прогрессивными документами в сфере охраны труда. Впервые в Конституции РФ было законодательно установлено, что труд свободен, и каждый гражданин может распоряжаться им как угодно по собственному желанию.⁶

Для того чтобы ограничить трудовую деятельность подростков на тяжёлых работах с вредными условиями труда, Правительство в 2000 году выносит Постановление №163. В этом Постановлении Правительства содержится полный исчерпывающий список вредных и тяжёлых работ, которые запрещены для выполнения несовершеннолетними работниками.

Что касается современного трудового законодательства, то можно сказать, что оно соответствует мировым стандартам, но всё же имеет свои пробелы и требует их заполнения.

1.2 Сравнительная характеристика охраны труда несовершеннолетних в российском и зарубежном законодательствах

Использование труда несовершеннолетних работников – одна из самых немаловажных проблем современного общества, как в России, так и за рубежом. Многим странам, в том числе и действующему законодательству РФ, присуще такая характерная черта, как особое отношение к несовершеннолетним работникам. Кроме того, право несовершеннолетних граждан на труд и его безопасные условия имеют юридическое закрепление в правовых актах как национального, так и международного законодательств.

Практически все страны мира ставят перед собой цели и задачи о рассмотрении, редактировании и совершенствовании вопросов, касающихся прав несовершеннолетних работников.

⁶ Богдан, В. И. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ. М.: Ось-89, 2003. С. 15.

В этом пункте своей бакалаврской работы я бы хотела дать характеристику охраны труда несовершеннолетних работников в зарубежных странах, а именно: в Германии и США.

Что касается Германии, то в этой стране трудовая деятельность несовершеннолетних подростков регулируется «Законом об охране труда детей и подростков» и «Положением об охране труда детей».⁷

Действующее законодательство Германии категорически запрещает использовать в качестве работников лиц моложе 13 лет. Закон об охране труда детей и подростков относит лиц от 13 до 15 лет к категории «детей», а к подросткам лиц в возрасте от 15 до 18 лет. Также, согласно данному закону, несовершеннолетним в возрасте от 13 до 15 лет, которые обязаны посещать школу в режиме полного учебного дня, допустимо иногда выполнять:

- разнос и распространение печатных изданий СМИ (газеты, журналы, листовки);
- выполнение работ в сельском хозяйстве (а также в частном), выполнение различных поручений, уход за детьми и домашними питомцами;
- репетиторство;
- организация мероприятий по спорту.

Недопустимой и препятствующей учебному процессу работой для несовершеннолетних в возрасте 13-15 лет считают трудовую деятельность по следующим направлениям:

- любой ручной труд, связанный с грузом, масса которого превышает 7 кг;
- работа в неестественном (неудобном) положении;
- работа, связанная с использованием опасных и травмоопасных орудий труда.

Для несовершеннолетних трудящихся предусмотрена пятидневная рабочая неделя. Их рабочий день ограничен временными рамками: с 6 утра

⁷ Калинкина, М. Ю. Молодежь и труд: германский опыт // Трудовое право в России и за рубежом. - 2011. - № 3. - С. 58 - 59.

до 20 вечера. Время на перерыв при шестичасовом и более продолжительном рабочем дне не должен составлять менее 60 минут.⁸

Также несовершеннолетнему работнику обязательно должен быть предоставлен отпуск, срок которого напрямую зависит от возраста работника. Работники в возрасте 15-ти лет имеют право на отпуск продолжительностью 30 рабочих дней, работник в возрасте 16-ти лет – 27 рабочих дней, работник в возрасте 17-ти лет – 25 рабочих дней. Что касается продолжительности рабочего времени, то недельная продолжительность ограничивается 40 часами, а дневная 8 часами.

Анализируя все вышеизложенные факты, можно сделать вывод о том, что в Германии охрана трудовых прав несовершеннолетних работников занимает не последнее место в политике данного государства. Все законы этой страны в сфере охраны трудовых прав несовершеннолетних работников основаны на принципах законодательного обеспечения прав человека, соблюдения высокого качества жизни несовершеннолетних и поддержки их законных интересов в целях защиты их прав.⁹

Теперь рассмотрим охрану трудовой деятельности несовершеннолетних на примере Соединённых Штатов Америки. В США работодатель, который нанимает на работу несовершеннолетнего, обязан соблюдать ряд условий, которые не должны мешать учебной деятельности подростка и кроме того так же предоставлять право на отдых и соблюдать режим рабочей смены несовершеннолетнего работника.

Права на труд детей в США характеризуются тем, что законы, которые регулируют права несовершеннолетних для каждого штата свои. Определением вида работ, которые могут выполнить несовершеннолетние граждане США, занимается Министерство труда США.

⁸ Серeda, А. В. Особенности социальной политики ФРГ в сфере защиты прав ребенка // Современный юрист. - 2015. - № 2. - С. 113 - 119.

⁹ Калинкина, М. Ю. Молодежь и труд: германский опыт // Трудовое право в России и за рубежом. - 2011. - № 3. - С. 58 - 59.

Отличительной особенностью США и каждого отдельного штата является право на управление транспортным средством. Минимально допустимый возраст для получения водительских прав отличается в разных штатах и в большинстве случаев составляет 14 лет. Практически во всех штатах законы для начинающих водителей относятся к новичкам - несовершеннолетним, которые называются «временными водителями». Для них присутствуют своего рода ограничения. Им запрещено перевозить лиц младше 20 лет, если в машине нет граждан в возрасте 25 лет и старше. Начинаящих водителей младше 18 лет также могут обязать пройти расширенное обучение.

Кроме, установленного возрастного ограничения для несовершеннолетних работников, существуют особые исключения, которые зависят от следующих факторов:

- отрасль и сфера деятельности (промышленность, сельское хозяйство, предприятие с тяжелыми и вредными условиями труда);
- характер выполняемых работ, а также степень вредности условий труда, необходимость наличия специальных знаний при использовании инструментов труда;
- рекомендации по состоянию здоровья;
- наличие согласия со стороны родителей либо попечителей.

Рассмотрев основные положения зарубежных стран, можно произвести на их основании сравнительный анализ с Российской Федерацией.

Главным отличием в трудовом законодательстве рассматриваемых стран являются разные возрастные ограничения. В России действие общих правил вступает в силу с 16-ти лет, в Германии с 15 лет, в США – с 17 лет. В США, а также в европейских странах: Германии и Франции, в отличие от России, присутствует точный и полный перечень тех видов работ, которые

могут выполнять несовершеннолетние, начиная с 15 лет и до любого возраста.¹⁰

Также отличительной особенностью является право на управление транспортным средством. В России несовершеннолетние могут управлять транспортным средством только с 16 лет и только мопедом либо мотоциклом с небольшим объемом двигателя. Остальные виды прав на управление транспортными средствами можно получить, только достигнув возраста 18 лет. В Германии аналогичная ситуация с небольшим дополнением: несовершеннолетние с 16-ти лет могут управлять специальным классом транспорта, который предназначен для осуществления сельскохозяйственных работ. А в США закон устроен иначе: минимально допустимый возраст для получения водительских прав отличается в разных штатах и в большинстве случаев составляет 14 лет.

Анализируя охрану труда несовершеннолетних работников в России по сравнению с США и Германией, можно сделать вывод о том, что спектр категории прав, которыми обладают несовершеннолетние в странах зарубежья, гораздо шире, чем в России, а гарантия их исполнения соблюдается более строго. Как уже отмечалось ранее, в таких странах, как США и Германия существует четкий перечень вида работ для каждой категории возрастов, а в России только для лиц до 14 лет. Таким образом, российскому законодателю следует перенять успешный опыт законодательных разработок европейских стран, а также США в части указания конкретных работ, которые возможны для лиц не только в возрасте до 14-ти лет, но и для других возрастных категорий.

¹⁰ Середа, А. В. Особенности социальной политики ФРГ в сфере защиты прав ребенка // Современный юрист. - 2015. - № 2. - С. 113 - 119.

Глава 2 Охрана труда несовершеннолетних работников на современном этапе

1.1 Понятие и принципы охраны труда несовершеннолетних

На сегодняшний день охрана труда российских граждан, несомненно, является неотъемлемой частью трудовой системы Российской Федерации в целом. Главными задачами любого государства в области трудовых отношений должны быть не только борьба с безработицей, но и обеспечение любой категории работников правовой охраной труда.

Что же означает термин «правовая охрана труда»? Как уже отмечалось ранее, под дефиницией этого понятия в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации следует понимать совокупность законодательных норм, которые в процессе трудовой деятельности обеспечивают безопасные условия труда работников и их здоровье.

Уровень обеспечения работников охраной труда напрямую зависит от деятельности государства, порядочности работодателей, а также от правовой грамотности и осведомлённости в сфере трудового законодательства самих работников.¹¹

В ранее действовавших «Основах законодательства Российской Федерации об охране труда» приводился целый перечень основополагающих принципов политики государства в сфере правовой охраны труда. К таким принципам относятся:

- государственный контроль над соблюдением трудового законодательства
- наличие различных привилегий для работников, чей труд связан с вредными и опасными условиями работы
- государственная помощь работникам, получившим какие-либо травмы или повреждения от несчастных случаев на производстве.

¹¹ Головина, С. Ю. Трудовое право: учебное пособие для бакалавров / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. - М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 112.

Все вышеперечисленные принципы и другие, которые упоминаются в статье 3 ранее действовавшего документа, не утратили свою силу. Более того, эти принципы дополнены и откорректированы в действующей редакции трудового законодательства, а именно в ст. 210 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Согласно Трудовому Кодексу РФ главенствующим принципом является предоставление преимущества сохранения жизни и здоровья работников. Заинтересованность властей в этом вопросе начала проявляться ещё в 2001 году, когда в своём послании к Федеральному Собранию Владимир Владимирович Путин отметил, что охрана здоровья имеет огромное значение как для самих граждан, так и для государства. Именно поэтому такую проблему государственного масштаба необходимо решать комплексно. Эта позиция обратила на себя внимание государство в связи с высоким показателем смертности на производстве, вследствие чего происходит сокращение продолжительности жизни у работающего класса.

Изучив множество различной литературы именно по охране труда и её принципам, можно сделать вывод о том, что у каждого автора имеется субъективное видение по этому вопросу. Анализируя учебное пособие по охране труда, автором которого является Овсянкин А.Д., я пришла к тому, что полностью согласна с его мнением. Овсянкин А.Д. считает, что базовым принципом охраны труда является устранение и предупреждение различных травм, а также заболеваний, полученных на производстве. К этому принципу автор относит различные мероприятия по безопасности и гигиене труда.¹²

Вторым, не менее важным принципом, по мнению Овсянкина А.Д., является исключительная готовность к обеспечению правовой охраной и защитой пострадавших работников. Сейчас, как правило, этот принцип осуществляется непосредственно через институт страхования.

¹² Овсянкин, А. Д. Охрана труда: учебное пособие/ А. Д. Овсянкин, Г. З. Файнбург. – Владивосток: ФГОУ ВПО ПИГМУ, 2007. С. 65.

Что же касается правовой охраны труда отдельных категорий граждан, а именно несовершеннолетних работников, то следует отметить, что она обладает некой специфичностью. Несовершеннолетними признаются лица, не достигшие возраста 18 лет. Они имеют ряд психологических особенностей. К примеру, неустойчивая психика, эмоциональность, внушаемость и т.д. В силу своего возраста и психологических особенностей данная категория работников нуждается в особой охране своих трудовых прав и интересов.¹³

Принцип охраны труда несовершеннолетних лиц ярко выражен в законодательно установленных правилах о заключении с данной категорией работников трудового договора. Согласно ст. 63 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель может заключить договор только с лицами, достигшими возраста 16 лет. Если действовавший возрастной ценз сравнить с цензом, который был установлен ранее действовавшим КЗоТом, то можно сделать вывод о том, что возрастной порог повышен на 1 год. Конечно же, изменения в законодательстве свидетельствуют о повышенной охране в сфере труда несовершеннолетних работников, но, на мой взгляд, это решение нецелесообразно. Поскольку я считаю, что возрастной порог, наоборот, должен быть снижен до 14 лет. Ведь именно в 14 лет несовершеннолетнее лицо получает паспорт гражданина Российской Федерации. Как раз таки с этого момента, в этом возрасте у несовершеннолетних расширяется объём дееспособности, и они могут вполне отдавать отчёт своим действиям.

Правовой статус несовершеннолетних имеет множество индивидуальных особенностей. Несовершеннолетние лица имеют возможность заключать трудовой договор, тем самым законодатель наделяет их правоспособностью.

¹³ Смоленский, М. Б. Трудовое право Российской Федерации: Учеб. / М. Б. Смоленский, Н. Г. Мажинская. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»; Ростов н/Д : Наука-Пресс, 2010. С. 153.

Помимо всего прочего, так как несовершеннолетние имеют право заключать его либо самостоятельно, либо с согласия родителей, опекунов и попечителей, следовательно, тем самым законодатель наделяет несовершеннолетних работников ограниченной или полной дееспособностью. К примеру, у несовершеннолетних, не достигших 14-летнего возраста, дееспособность ограниченная, потому что с малолетними лицами заключается договор от имени их родителей, попечителей или опекунов.

Что касается несовершеннолетних лиц от 14 до 15 лет, то по сравнению с их дееспособностью, правоспособность значительно расширяется. Дееспособность остаётся неизменной, то есть ограниченной, потому что подростки от 14 до 15 лет не могут самостоятельно заключать трудовой договор. Для его заключения в таком возрасте требуется согласие одного из родителей, попечителей или опекунов.¹⁴

Такой манёвр законодателя по отношению к подросткам говорит о том, что государство хотело бы защитить и оградить несовершеннолетних от излишней эксплуатации. Но этот приём явно не состыковывается с положениями Гражданского Кодекса РФ. В нём говорится о том, что несовершеннолетние лица могут иметь авторские права на результат своей интеллектуальной деятельности. Также согласно ст. 26 Гражданского Кодекса РФ подросток в возрасте от 14 до 18 лет имеет право самостоятельно распоряжаться своими денежными средствами (заработком, стипендией и др.) без какого-либо разрешения и согласия родителей, опекунов и попечителей. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что лицо, достигшее возраста 14 лет, могло бы, в принципе, свободно устраиваться на работу, которая не препятствует процессу обучения, и распоряжаться своим заработком.

¹⁴ Головина, С. Ю. Трудовое право: учебное пособие для бакалавров / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. - М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 138.

Принцип охраны труда несовершеннолетних работников также проявляется в законодательно установленных причинах отказа в заключение трудового договора с лицами, уже достигшими 16 лет.

Согласно действующему трудовому законодательству запрещается заключать трудовой договор, с лицами, которые не достигли 18 лет, в случаях, если это:

- работа по совместительству
- государственная служба
- работа с наркотическими и психотропными веществами
- игорный бизнес (игровые автоматы, букмекерские конторы)
- работы с вредными и опасными условиями труда (взрывоопасные работы, химическое производство);
- работы, связанные с вахтовым методом и подземными работами;
- хранение и торговля спиртными напитками и табачными изделиями (казино, ночные клубы и бары);
- работа в ночное время, в выходные и праздничные дни (исключением является тот случай, когда подросток работает в творческих организациях, ДМО, СМИ).

Выше перечислены далеко не все виды деятельности, которые запрещены для трудоустройства несовершеннолетних лиц. Полный исчерпывающий список содержится в Постановлении правительства РФ от 25.02.2000г. (ред. от 20.06.2011) №163.

Проанализировав трудовое законодательство, возникает вопрос о том, где и как могут реализовать и воплотить в действие свой труд несовершеннолетние работники, если у них имеется столько ограничений? Сфера применения трудовой деятельности подростков весьма разнообразна, хоть и ограничена законодательством. Например, несовершеннолетним лицам разрешается заключать трудовой договор, если это:

- какие-либо ремонтно-строительные работы в школах, лицеях и т.д.
- уход за животными и растениями

- проведение каких-либо детских мероприятий в школьных лагерях, или в ДМО и другие виды работ.

Вышеприведённый перечень не является исчерпывающим. Область применения трудовой деятельности подростков весьма широка, и их труд актуален и востребован на сегодняшний день.

Труд несовершеннолетних должен быть организованным и контролируемым со стороны государства, так как они - будущее нашей страны. Получая от государства помощь в виде организации своего труда, они имеют возможность наиболее правильно определить своё призвание, выбрать профессиональный путь и получить практические навыки, применяя которые в дальнейшем смогут наиболее эффективно реализовать себя на благо развития экономики нашей страны.¹⁵

В целях обеспечения занятости населения подростков Правительство Самарской области разрабатывает и утверждает соответствующие программы, финансируемые из областного бюджета. Я считаю принимаемые вышеуказанные меры действенным способом профилактики и предупреждения безнадзорности и преступности, а также возможность получения несовершеннолетними лицами первых профессиональных навыков. Интересы работодателей удовлетворяются посредством выполнения таких программ, поскольку даёт возможность им заполнить временные рабочие места.

Приоритетом при трудоустройстве пользуются, прежде всего, такие категории несовершеннолетних, как:

- инвалиды;
- дети, из многодетных семей;
- сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей.

Таким образом, трудовое законодательство Российской Федерации ограничивает применение общих норм к несовершеннолетним работникам, а

¹⁵ Головина, С. Ю. Трудовое право: учебное пособие для бакалавров / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. - М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 158.

также содержит в себе дополнительные гарантии по охране трудовых прав несовершеннолетних. Именно поэтому несовершеннолетние работники имеют особый правовой статус. Что же касается базовых принципов охраны труда несовершеннолетних, то у подростков они также имеют место быть, но с некими особенностями. Если, к примеру, взять такой принцип, как «устранение и предупреждение различных травм, а также заболеваний на производстве», то здесь законодатель полностью ограничивает подростков от работы в опасных и тяжёлых условиях труда, что свидетельствует о повышенном внимании государства к данной категории работников.¹⁶

2.2 Требования охраны труда несовершеннолетних работников

Работодатель, берущий на себя обязанность по организации труда несовершеннолетних, должен обладать возможностями по организации охраны данной категории работников.

Для того чтобы подробно разобраться в вопросе о том, какие существуют требования охраны труда несовершеннолетних, нужно обратиться к источникам правового регулирования труда несовершеннолетних лиц.

К источникам правового регулирования несовершеннолетних работников, прежде всего, следует отнести Конвенцию о правах ребёнка - многозначный международный документ, который был принят ООН. В данной конвенции содержатся гарантии по защите прав и свобод несовершеннолетних лиц. Согласно данной конвенции, каждый ребёнок имеет право на труд, если это его волеизъявление и, если работа не мешает процессу обучения. Также трудовая деятельность не должна никаким образом навредить здоровью ребёнка.

Значительным источником регулирования трудовой деятельности несовершеннолетних работников является Трудовой Кодекс Российской Федерации. Он отражает в себе такие ключевые моменты, которые связаны

¹⁶ Курённый, А. М. Трудовое право России: учебник для ВУЗов/ А. М. Курённый, В. С. Смирнова. – М.:ООО ПРОСПЕКТ, 2015. С. 180.

непосредственно с допустимым возрастом для заключения договора, содержит в себе основные гарантии, предусмотренные на этапе заключения договора.

В главе 42 Трудового Кодекса РФ подробно регламентируются особенности регулирования труда несовершеннолетних работников. Например, Трудовой Кодекс РФ предусматривает медицинский осмотр за счёт работодателя в обязательном порядке перед приёмом на работу. Также несовершеннолетним работникам предоставляется оплачиваемый отпуск раз в год продолжительностью 31 календарных дней.

Помимо основных гарантий несовершеннолетним работникам присуще также дополнительные гарантии при расторжении трудового договора. Кроме того, данный нормативно - правовой акт содержит в себе порядок и основные правила оплаты труда несовершеннолетним работникам при сокращённой продолжительности ежедневной работы.

Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 « О занятости населения» тоже относится к источникам правового регулирования труда несовершеннолетних работников. К примеру, в статье 7.2 данного закона содержатся полномочия муниципалитета участвовать в организации временного трудоустройства подростков, не достигших 18-летнего возраста.

Также к источникам регулирования данного труда относится Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163, содержащее в себе полный исчерпывающий список вредных и тяжёлых работ, которые запрещены для выполнения несовершеннолетними работниками.

Вдобавок ко всему вышеизложенному для несовершеннолетних работников установлены ограничения по подъёму и перемещению тяжестей, которые содержатся в Постановлении Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. №7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъёме и перемещении тяжести вручную». К примеру, для юношей от 14 до 15 лет норма подъёма груза постоянно в течение всей рабочей смены составляет 3 кг, а для девушек такого же возраста – 2 кг. Если же подъём и

перемещение груза осуществляется не на постоянной основе (при чередовании с другой работой), то норма подъёма груза для юношей от 14 до 15 лет составляет – до 15 кг, для девушек такого же возраста – до 5 кг.

Наличие разнообразных НПА, регулирующих сферу трудоустройства несовершеннолетних работников не свидетельствует о высоком уровне охраны труда этой категории граждан. Я считаю, что отсутствие конкретной систематизации законодательства в сфере трудоустройства несовершеннолетних работников и охраны их труда – одна из основных проблем на сегодняшний день, которая как раз таки приводит к систематическому нарушению закона работодателем. В связи с чем, на мой взгляд, целесообразно разработать и принять единый нормативный документ, регулирующий порядок трудоустройства несовершеннолетних граждан, виды работ, разрешённых для использования труда несовершеннолетних и меры по охране труда данной категории граждан. Кроме того, должна быть установлена повышенная административная и в некоторых случаях уголовная ответственность работодателя за нарушение им данного законодательства.

Из первоначальной проблемы (отсутствие систематизации) вытекает вторая – незаконная эксплуатация детского труда. Прежде всего, это связано со стремлением подростков как можно скорее начать самостоятельную и взрослую жизнь, незнанием своих законных прав и многочисленными нарушениями трудового законодательства со стороны работодателя. Согласно статистике, работодатель чаще всего нарушает условия и требования, касающиеся размера заработной платы и срока её выплаты, оформления трудовых книжек, а также заключения трудовых договоров с несовершеннолетними без разрешения одного из родителей. Чтобы устранить данную проблему, необходимо разрешить первоначальную, то есть необходимо разработать и принять новый нормативный акт, регулирующий данную сферу трудовой деятельности и ужесточить меры ответственности за

нарушение трудового законодательства в отношении несовершеннолетних работников.

Изучив источники правового регулирования труда несовершеннолетних можно сделать вывод о том, что работодатель может заключить договор только с лицами, достигшими возраста 16 лет. Данное законодательно установленное правило имеет свои исключения с учётом некоторых требований и примечаний. Например, допускается заключение трудового договора с 15-летним подростком, если он получил общее образование или ещё только получает его, вдобавок к этому, труд должен быть лёгким, не причиняющим вреда здоровью.¹⁷

Также трудовое законодательство разрешает заключать договор с согласия родителей, опекунов и попечителей несовершеннолетнего лица, получающего общее образование, которому исполнилось 14 лет, если работа будет заключаться в лёгком труде, не причинит вреда здоровью, и не будет препятствовать процессу обучения.

С лицами, которые не достигли 14-летнего возраста, также допускается заключение трудового договора с согласия одного из родителей, опекунов и попечителей. Заключать такой договор возможно только в кинематографических и концертных организациях, а также в театрах и цирках. Такая трудовая деятельность не должна причинять моральный и физический вред.

Первым и важным условием начала трудовой деятельности несовершеннолетнего является прохождения им предварительного медицинского осмотра. Целью медицинского осмотра является определение возможности таким работником выполнения определённых трудовых обязанностей в зависимости от состояния здоровья.

Ныне действующий КЗоТ по сравнению с предыдущим снизил возрастной порог с 21 года до 18 лет. Это обусловлено необходимостью

¹⁷ Курённый, А. М. Трудовое право России: учебник для ВУЗов/ А. М. Курённый, В. С. Смирнова. – М.:ООО ПРОСПЕКТ, 2015. С. 201.

единообразия в применении норм права, регулирующих организацию труда несовершеннолетних граждан. Поскольку в соответствии с Трудовым Кодексом несовершеннолетними гражданами являются граждане, не достигшие возраста 18 лет, то при приёме их на работу действует единое правило по прохождению предварительного медицинского осмотра и ежегодного медицинского осмотра в последующем. Обеспечение работодателем оплаты прохождения несовершеннолетним медицинского осмотра также является важным условием, которое закреплено в Трудовом Кодексе РФ.

В целях организации охраны труда несовершеннолетних работодатель обязан принять меры по исполнению установленных законодательством запретов относительно сферы применения труда несовершеннолетних, которые изложены в предыдущем пункте.¹⁸

Что касается нормальной продолжительности рабочего времени, то она снижена по сравнению с обычной продолжительностью рабочего времени. Сокращённая продолжительность рабочего времени несовершеннолетних установлена трудовым законодательством, то есть охраняется законом.

Так, продолжительность рабочего времени в неделю для несовершеннолетних работников в возрасте до 16 лет составляет не более 24-часов, а для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов. А для тех, кто обучается в образовательном учреждении среднего профессионального образования, продолжительность рабочего времени составляет 12 часов в неделю для лиц 14-16 лет, и 17,5 часов для лиц 16-18 лет.

Продолжительность рабочего дня тоже снижена по сравнению с общим рабочим временем. К примеру, для тех, кто обучается в образовательном учреждении среднего профессионального образования в возрасте от 14 до 15

¹⁸ Комментарий к Трудовому Кодексу: постатейный, 2-е издание / под общ. ред. В. С. Шевченко. – М.: Юрайт, 2014. С. 564.

лет, длительность рабочего дня не может превышать 2,5 часов, а в возрасте от 16 до 18 лет не должна превышать 4 часов в день.

Что касается несовершеннолетних работников, которые не обучаются в образовательном учреждении среднего профессионального образования, то для них законодатель предусмотрел иную продолжительность рабочего времени. Так, для подростков в возрасте от 15 до 16 лет законом установлена продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 5 часов в день, то есть не более 24-х часов в неделю. Учитывая то, что для несовершеннолетних законом установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, для них уменьшается и норма выработки.¹⁹

В ранее действовавшем КЗоТе говорилось об обязанности работодателя за свой счёт доплачивать несовершеннолетним подросткам денежные средства. Теперь же законодатель пересмотрел эту норму и по действующему Трудовому Кодексу работодатель не обязан, а может доплачивать. Изменение этой нормы существенно сузило имевшийся ранее объём трудовых гарантий для несовершеннолетних.

Новый Трудовой Кодекс РФ говорит о том, что выплата заработной платы за трудовую деятельность несовершеннолетнему происходит соответственно продолжительности работы и уменьшена по сравнению с общей продолжительностью рабочего времени.

Оплата труда данной категории лиц производится соответственно часам, проведённым за работой и специальности подростком, которая устанавливается тарифной ставкой с учётом сокращённой продолжительности рабочего дня. По усмотрению работодателя несовершеннолетние лица могут получать заработную плату в таком же размере, что и остальные работники старше 18 лет. Также заработанная плата может зависеть не только от отработанных часов, но и от норм выработки.

¹⁹ Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / под общ.ред. Ю. П. Орловского, 6-е издание, испр., доп., и перераб. – М.: ИНФА, 2014. С. 760.

В отличие от остальных субъектов Трудового права, несовершеннолетним лицам каждый год предоставляется увеличенный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность не может составлять меньше 31 дня. Если по месту работы несовершеннолетнего лица заключён коллективный договор, соглашение, а также при наличии индивидуального договора, отпуск может быть продлён до 40 дней.

Хочется отметить ещё то, что перенесение отпуска на следующий год в отношении несовершеннолетних лиц законодательно запрещён. Отпуск должен предоставляться каждый год и может быть взят подростком в любое время года. Также работодатель не имеет права отзывать несовершеннолетнего работника из отпуска и заменять его денежной компенсацией.²⁰

2.3 Гарантии охраны труда несовершеннолетних работников

Помимо основных гарантий, несовершеннолетнему работнику присуще также и дополнительные гарантии. Они законодательно закреплены в Трудовом Кодексе Российской Федерации и Федеральном Законе № 124 от 24.07.1998 года «Об основных гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации».

Так что же такое правовая гарантия? Это не что иное, как система способов и средств, которые предоставляют реализацию прав человека и гражданина, в нашем случае – несовершеннолетнего работника.

В Трудовом Кодексе Российской Федерации закреплены общие гарантии, которые предоставляются всем работникам, независимо от их возраста, пола, профессии и места работы.

Основной гарантией принято считать необоснованный отказ в заключение договора. Следует иметь в виду, что законодатель не даёт чёткой дефиниции данному термину. Поэтому необходимо подробно изучить статью

²⁰ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов (и др.); под ред. К. Н. Гусова. – 11 – изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. С. 587.

64 Трудового Кодекса РФ. Анализируя данную норму, можно сделать вывод о том, что необоснованным отказом может являться дискриминационный отказ, то есть отказ по причине национальности, расы, социального положения и так далее. Иными словами, это те обстоятельства, которые никаким образом не относятся к деловым критериям работника.²¹

Также принято считать необоснованным отказом немотивированный отказ, то есть вообще без каких-либо оснований и поводов.

Гражданин имеет право обжаловать необоснованный отказ в суде. Как правило, такие жалобы являются прерогативой Мирowego суда. Как показывает судебная практика, обычно суды обязывают работодателя оформлять трудовой договор с истцом.

Однако не для каждой профессии дискриминационные ограничения являются необоснованным отказом. Так, законным отказом несовершеннолетнему лицу в заключение трудового договора будет, если это профессия государственного служащего. Несмотря на то, что трудовой договор может заключаться с 16 лет, в сфере гражданской службы закреплены иные требования. Они отражены в Федеральном Законе № 79 «О государственной гражданской службе РФ». Помимо достижения определённого возраста, важны также квалификация работника, его опыт, стаж гражданской службы и многое другое.

Самым важным документом для работника является трудовая книжка, потому что в ней отражена вся трудовая деятельность. В соответствии с ныне действовавшим законодательством, если работник никогда не имел трудовую книжку, а также в случае её утраты, работодатель обязан оформить ему новую.

То же самое касается и несовершеннолетних работников. То есть, если несовершеннолетний работник проработал больше пяти дней и не имеет

²¹ Комментарий к Трудовому Кодексу: постатейный, 2-е издание / под общ. ред. В. С. Шевченко. – М.: Юрайт, 2014. С. 670.

трудовой книжки, то на работодателя законодателем возлагается обязанность по оформлению и выдачи трудовой книжки.

Данная норма сохраняется и гарантируется законодательством. К примеру, в качестве судебной практики можно привести решение районного суда Оренбургской области от 22 февраля 2012 года. Суд установил, что прокурор Оренбургской области подал исковое заявление в суд.

В данном исковом заявлении выражены требования к ответчику ООО «Алые Паруса». Требования заключаются в оформлении и выдачи трудовой книжки несовершеннолетним лицам.

В качестве доказательства заключения между сторонами трудового договора прокурор прикладывает приказ о приёме на временную работу несовершеннолетних в качестве подсобных рабочих.

Прокурор заявляет о том, что работодатель не оформил вовремя трудовые книжки несовершеннолетним работникам, а также не выдал их после увольнения.

В связи с этими обстоятельствами, прокурор просит суд обязать ответчика оформить и выдать трудовые книжки и внести соответствующие записи о том, что данные несовершеннолетние лица проработали в этой организации в летний период.

Представитель ответчика директор ООО «Алые Паруса» требования прокурора Оренбургской области признал в полном объёме. Также он согласился выдать соответствующие справки и трудовую книжку несовершеннолетним работникам.

В свою очередь заинтересованные лица, то есть несовершеннолетние работники и их представители с исковыми требованиями прокурора полностью согласны.

В итоге суд решил исковое заявление прокурора удовлетворить в полном объёме.

Данная выдержка из судебной практики Оренбургской области районного суда свидетельствует о правовой гарантии несовершеннолетних.

Что касается Федерального закона № 124 «Об основных гарантиях прав ребёнка», то в нём говорится о том, что государство разрабатывает и утверждает соответствующие программы, финансируемые из областного бюджета для несовершеннолетних работников, достигших возраста 14 лет.

Также в этой статье говорится о гарантийном вознаграждении трудовой деятельности, то есть её оплаты, а также предоставляется гарантия сокращённого рабочего времени и отпуск. Несовершеннолетним работникам, которые совмещают учёбу с трудовой деятельностью, присущи дополнительные льготы.

Основная дополнительная правовая гарантия несовершеннолетних лиц содержится в статье 269 Трудового Кодекса РФ. В ней говорится о том, что увольнять несовершеннолетних работников возможно только после одобрения государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. В некоторых случаях должно присутствовать также согласие профсоюзного органа. К примеру, когда сокращается численность или штат работников.²²

В тех случаях, когда увольнение несовершеннолетнего произошло незаконным способом, а именно без одобрения соответствующей государственной инспекции труда, комиссии по делам несовершеннолетних и профсоюзного органа, то несовершеннолетний работник восстанавливается на прежнюю работу судом, а работодатель за незаконное увольнение в таком случае подлежит материальной ответственности.

Законным будет увольнение без привлечения всех соответствующих трёх органов только в том случае, если организация ликвидирована или прекращена деятельность ИП.

Судебная практика по статье 269 Трудового Кодекса подтверждает факт материальной ответственности работодателя в вышеуказанных

²² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов (и др.); под ред. К. Н. Гусова. – 11 – изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. С. 685.

случаях. Например, в Кассационном определении от 26 сентября 2011 года Ростовского областного суда по делу № 33-13173, суд установил, что несовершеннолетний работник в лице своего законного представителя обратился с исковым требованием к ООО «АВС-К». Требование заключалось в том, чтобы признать увольнение незаконным, взыскать заработанную плату за время прогула по уважительной причине, а также компенсировать моральный вред.

Истец указал, что между ним и ответчиком был заключён срочный трудовой договор, в связи с которым он был принят на должность транспортировщика в цех. Истец считает увольнение незаконным по п. п. «а» п.6 ст.81 Трудового Кодекса РФ, так как у него была уважительная причина. Она заключалась в получении аттестата в образовательном учреждении, о чём свидетельствует справка от директора школы.

Также истец считает своё увольнение незаконным в связи с тем, что в соответствии со ст. 269 Трудового Кодекса РФ для увольнения несовершеннолетнего должно быть согласие и одобрение государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних, а одобрения от этих органов не было получено.

Ответчик, в свою очередь, исковые требования не признал и просит отменить судебное решение Каменского суда Ростовской области. По мнению ответчика, увольнение вполне законно в связи с прогулом без уважительной причины.

Суд пришёл к выводу о том, что у подростка имелась уважительная причина, что подтверждается справкой от директора школы. Следовательно, отсутствовали основания для увольнения истца по ст. 81 Трудового Кодекса РФ. Также в материалах дела отсутствует согласие государственной инспекции или иных органов, предусмотренных законодательством.

Таким образом, судебная коллегия определила решение Каменского районного суда Ростовской области оставить без изменения, а это значит, что исковые требования полностью удовлетворены. Следовательно, суд

взыскивает с ответчика заработанную плату за время прогула несовершеннолетнего по уважительной причине, а также компенсацию морального вреда.

В качестве примера предоставления несовершеннолетним работникам дополнительных гарантий при расторжении трудового договора, можно привести решение Байкаловского районного суда Свердловской области по делу № 12-16/2015. Это ещё одна интересная судебная практика с наличием ярко выраженных нарушений трудового законодательства со стороны работодателя. В данном решении по жалобе на постановление по делу об административном правонарушении, суд установил, что государственный инспектор труда на основании постановления прокурора назначил ИП Новопащину административное наказание в виде штрафа за нарушение трудового законодательства, с чем Новопащин не согласен. Из постановления следует, что ИП Новопащин на основании приказа принял на работу грузчиком в мебельный магазин несовершеннолетнего работника Иванова. Из-за постоянной задержки выплаты заработной платы Иванов написал заявление об увольнении по собственному желанию. В свою очередь, Новопащин не уволил Иванова, нарушив ст.80 Трудового Кодекса РФ. Мало того, заявление каким-то образом исчезло. Впоследствии на основании приказа по инициативе работодателя Иванов был уволен без указания на подпункт статьи. Согласно требованиям трудового законодательства увольнение по такому основанию считается незаконным.

Также работодатель нарушил и требования ст. 269 Трудового Кодекса РФ, потому что не получил согласия на увольнение государственной инспекции труда или комиссии по делам несовершеннолетних.

Нарушая ст. 84.1 Трудового Кодекса РФ работодатель не выдал в день увольнения трудовую книжку. Таким образом, на лицо явное нарушение норм трудового законодательства в отношении несовершеннолетнего работника Иванова.

Но суд решил постановление по делу об административном правонарушении изменить в части указаний требований о нарушении ст.80 и ст. 84.1 Трудового Кодекса РФ. В остальной части постановление оставить без изменений.

Также значительной правовой гарантией несовершеннолетних в сфере трудовой деятельности является законодательный запрет на установление испытательного срока. Несовершеннолетние работники относятся к тем категориям работников, к которым испытательный срок не применяется.²³

Таким образом, законодательство Российской Федерации старается всячески помогать подрастающему поколению, вводя всё больше и больше правовых гарантий и льгот для несовершеннолетних. Правовые гарантии, в свою очередь, охватывая каждую стадию трудовой деятельности, не только обеспечивают реализацию прав несовершеннолетних работников, но и охраняют их.

²³ Яворчук, Н. Н. Правовые гарантии, предоставляемые молодежи, и их роль в регулировании отношений в сфере труда // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2 / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: Издательский дом С.-Петербур. гос. ун-та; Издательство юридического факультета С.-Петербур. гос. ун-та. - 2007. № 2 - С. 331.

Глава 3 Охрана труда отдельных категорий несовершеннолетних работников

3.1 Особенности охраны труда несовершеннолетних спортсменов

Законодательство РФ в трудовой сфере имеет свои отличительные особенности. Они ярко выражены в регулировании труда отдельных категорий работников. Особенности заключаются в применении специальных норм к регулированию таких трудовых отношений, которые в какой-то степени ограничивают применение общих правил или же предусматривают дополнительные правила к уже имеющимся. К таким категориям работников как раз таки относятся спортсмены, труд которых урегулирован главой 54.1 Трудового Кодекса РФ.²⁴ Данная глава была введена в трудовое законодательство Федеральным законом №13 в 2008 году.

Для того чтобы понимать как регулируется трудовая деятельность спортсменов и какую специфику она имеет, нужно для начала разобраться с дефиницией термина «спортсмен». Статья 348.1 Трудового Кодекса не полностью раскрывает данное понятие. По мнению кандидата юридических наук Загороднего А.В. под спортсменами, с точки зрения трудового законодательства, следует понимать только профессиональных спортсменов. Данный термин не может включать в себя лиц, которые увлекаются спортивной деятельностью на любительской основе. Дело в том, что для спортсменов-любителей спорт не является источником стабильного дохода. Для спортсменов - профессионалов, напротив, спортивная деятельность является главной, ведь она обеспечивает его стабильным заработком.

Следует также отметить, что дефиниция термина « профессиональный спортсмен» была впервые опубликована в Модельном законе о профессиональном спорте, который был принят на 28 заседании Межпарламентской ассамблеи государств.

²⁴ Алексеев, С. В. Особенности регулирования труда и правового статуса отдельных категорий спортсменов // Спорт: экономика, право, управление. - 2012. - № 4. - С. 4 - 10.

Что касается работодателей в отношении спортсменов, то ими могут быть только юридические лица и физические лица, зарегистрированные в качестве ИП.

Локальные нормативные акты, которые регулируют труд спортсменов, также имеют свои особенности. Они должны приниматься не только в порядке ст. 8 ТК РФ, но и с учётом норм, утверждённых общероссийскими спортивными организациями. В свою очередь, общероссийская спортивная организация представляет собой общественную организацию, которая создана на основе членства, имеет государственную аккредитацию и целью которой является развитие видов спорта, их пропаганда и организация.

Также к особенностям регулирования спортивной деятельности можно отнести права и обязанности спортсменов, которые урегулированы не только Трудовым Кодексом РФ, но и Федеральным Законом №329 «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». В соответствии со ст. 24 данного Федерального закона спортсмены имеют право:

- самостоятельно выбирать вид спортивной деятельности;
- участвовать в различных спортивных соревнованиях;
- получать спортивные разряды и звания;
- заключать трудовые договоры на основании и в порядке трудового законодательства и т.д.

Данный Федеральный закон помимо вышеперечисленных прав спортсменов, также содержит в себе и их обязанности:

- соблюдение требований по безопасности
- запрещено употребление допинговых средств;
- обязательное соблюдение регламентов о физкультурных и спортивных соревнованиях и т.д.

Трудовой кодекс РФ даёт право работодателям заключать со спортсменами по соглашению сторон срочных трудовых договоров, срок которых не может превышать 5 лет. Если между сторонами соглашение о

срочном договоре не достигнуто, то в таком случае договор будет считаться заключённым на неопределённый срок.

Что касается перечня обязательных условий в трудовом договоре спортсмена, то законодатель значительно расширил его. Кроме общих условий, обязательными для спортсменов являются также:

- обеспечение работодателем на обязательных условиях проведения учебно-тренировочных мероприятий;
- участие работника в различных спортивных соревнованиях под руководством работодателя;
- соблюдение работником специального спортивного режима, который устанавливает тренер;
- выполнение спортсменом планов по подготовке к соревнованиям;
- на работодателе (тренере) лежит обязательство по обязательному и дополнительному страхованию жизни и здоровья спортсменов.

Трудовое законодательство устанавливает специальные основания для отстранения работника от участия в спортивных соревнованиях. Причины отстранения работника от участия в спортивных соревнованиях приведены в ст. 348.5 ТК РФ. К таким случаям относят дисквалификацию спортсмена и предъявленное требование общероссийской спортивной федерации. Особенность такого отстранения спортсмена заключается в порядке его оплаты. Трудовой договор между сторонами должен содержать в себе размер заработной платы на период отстранения. Более того, размер заработной платы не может быть меньше, чем предусмотрено законодательством по оплате труда.

Если причина отстранения спортсмена заключается в его виновных действиях различного характера, то оплата производится в соответствии с объёмом выполненной им работы.²⁵

²⁵ Алексеев, С. В. Особенности регулирования труда и правового статуса отдельных категорий спортсменов // Спорт: экономика, право, управление. - 2012. - № 4. - С. 4 - 10.

В том случае, когда причины отстранения не зависят ни от одной из сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее 2/3 оклада, которые рассчитаны пропорционально фактически отработанному времени.

Разберём вопрос, который затрагивает работу по совместительству. Совместительство представляет собой выполнение работником другой работы, которая также регулярно оплачивается, но выполняется в свободное время от основной трудовой деятельности. Общие положения трудового законодательства допускают и разрешают работу по совместительству.

Что касается спортсменов, то в соответствии со статьёй 348.7 ТК РФ спортсмен имеет право работать по совместительству, но обязательно должен получить согласие работодателя по основной работе. Если же спортсмен временно переведён к другому работодателю, то для работы по совместительству ему необходимо получить разрешение, как у основного, так и у временного работодателя. Если же работа по совместительству заключается в качестве иных специалистов (не спортсменов), то тогда разрешение работодателя с основного места работы не требуется.

Исходя из того, что профессиональная деятельность спортсменов связана непосредственно с интенсивным физическим трудом, то следует отметить, что работая у другого работодателя (также спортсменом) по совместительству, работник увеличивает нагрузки как физические, так и эмоциональные. В таком случае работа по совместительству может существенно ухудшить результаты тренировок у основного работодателя.²⁶

В отношении именно несовершеннолетних спортсменов существуют также свои особенности. Как уже отмечалось ранее, трудовое законодательство РФ чётко обозначает возраст (16 лет), с которого разрешается принимать на работу несовершеннолетних работников и заключать с ними трудовые договоры. Для подростков младше 16 лет, но достигших 14-летнего возраста допускается заключение трудового договора

²⁶ Завгородний, А. В. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров в России // Трудовое право в России и за рубежом. - 2010. - № 1. - С. 41 - 51.

с согласия одного из родителей, органа опеки и попечительства. Однако нецелесообразно запрещать подрастающему поколению заниматься спортивной деятельностью, к тому же правильно подобранные физические нагрузки полезны для здоровья постоянно развивающегося организма. Помимо плюсов существуют также и минусы ранней спортивной деятельности. Например, спортивные травмы, болезни и использование допинга. Поэтому для юных спортсменов, которые занимаются в условиях чрезмерных и интенсивных нагрузках, необходимо наличие службы реабилитации и постоянного контроля над состоянием их здоровья. Именно для этого трудовое законодательство РФ содержит в себе специальные нормы для несовершеннолетних работников. Так, ст.92 ТК РФ повествует о сокращённой продолжительности рабочего времени для подростков:

- до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- с 16 до 18 – не более 35 часов в неделю;
- для подростков, которые учатся в образовательных учреждениях, недельная продолжительность рабочего времени не может быть больше половины установленных норм.

Однако продолжительность ежедневных тренировок несовершеннолетних спортсменов устанавливается коллективным договором или соглашением.

По общим правилам привлечение несовершеннолетних к сверхурочным работам, к работам в выходные и праздничные дни запрещено, но коллективным договором в отношении несовершеннолетних спортсменов может разрешить сверхурочные работы и работы в выходные дни и т.д.²⁷

Также существуют нормы об ограничении подъёма и переноски тяжестей подростками, но они не распределяются на несовершеннолетних спортсменов на время участия в различных соревнованиях.

²⁷ Завгородний, А. В. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров в России // Трудовое право в России и за рубежом. - 2010. - № 1. - С. 41 - 51.

Таким образом, охрана труда несовершеннолетних работников в области спорта очень актуальна, ведь доля подросткового труда в современном профессиональном спорте достаточно велика и с каждым годом её показатель увеличивается.

3.2 Охрана труда творческих несовершеннолетних работников

Трудовая деятельность творческого работника весьма разнообразна. Особенность данной профессии заключается непосредственно в рабочем графике, например, иногда они могут работать всего лишь пару часов в день, а в некоторых случаях чуть ли не круглые сутки. Кроме того, с творческими работниками работодатели довольно-таки часто заключают гражданско-правовой договор. К примеру, с актёрами, писателями и художниками. Однако в данном пункте своей выпускной квалификационной работы я постараюсь раскрыть особенности заключения именно трудового договора с творческими работниками.²⁸

Для того чтобы раскрыть особенности данного вида договора, нужно для начала дать дефиницию понятия «творческий работник». Согласно ст.3 Основ законодательства о культуре творческими работниками признаются физические лица, которые создают или интерпретируют культурные ценности, считают свою творческую деятельность неотъемлемой частью своей жизни.

Как уже отмечалось ранее, данный договор имеет свою специфику. К основным особенностям можно отнести срок трудового договора, продолжительность рабочего времени, порядок работы в ночное время (а также в выходные и праздничные дни) и её оплата, оплата времени простоя, работа по совместительству и разъездной характер работы.

По общим правилам трудового законодательства договор может быть заключён либо на неопределённый срок, либо на определённый срок не более

²⁸ Шадрина, Т. С. Особенности трудового договора с творческими работниками // Учреждения культуры и искусства: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2012. – № 11. – С. 58 - 69.

5 лет. Трудовой договор имеет срочный характер в случаях, установленных в ст.59 ТК РФ. Среди всех категорий, перечисленных в данной статье, присутствуют и творческие работники. Следовательно, с любым творческим работником можно заключить срочный трудовой договор, но условия о сроке и его необходимость должны быть отражены в договоре.

Что касается рабочего времени творческих работников, то его продолжительность не должна превышать 40 часов в неделю. Если же творческим работником является несовершеннолетнее лицо, то для них установлена сокращённая продолжительность рабочего времени:

- для лиц младше 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для лиц от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Однако продолжительность рабочего времени творческих работников может устанавливаться работодателем в трудовом договоре, что свидетельствует о ненормированном характере рабочего графика. Но здесь следует учесть ещё и тот факт, что продолжительность ежедневной работы может быть изменена, а продолжительность еженедельной нет.

Например, нормальная продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника от 16 лет составляет 35 часов в неделю с учётом пятидневной рабочей недели. Продолжительность ежедневного труда при «пятидневке» не должна быть больше 7 часов. Однако работодатель может внести некие изменения в трудовой договор. Например, может увеличить продолжительность рабочего дня (продлить до 10 часов в день), но в таком случае и рабочих дней в неделю будет значительно меньше. Только таким образом нормы о продолжительности рабочего времени будут соблюдены. Такой же порядок может быть определён для работы творческих работников в ночное время, но условие об этом необходимо внести в трудовой договор.²⁹

²⁹ Шадрина, Т. С. Особенности трудового договора с творческими работниками // Учреждения культуры и искусства: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2012. – № 11. – С. 58 - 69.

Творческие работники также имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность должна быть не меньше 28 календарных дней. Что касается несовершеннолетних творческих работников, то их продолжительность отпуска должна составлять 31 календарный день. В том случае, если творческий работник занимается трудовой деятельностью с вредными и опасными условиями, или имеет ненормированный рабочий график, или работает в районах Крайнего Севера, то тогда такому работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

У трудовой деятельности творческих работников существует также особенность относительно простоя: если творческие работники некоторое время не принимают участия в создании и исполнении каких-либо произведений, то этот период времени не считается простоем и может оплачиваться так, как установлено в трудовом договоре.³⁰

Что касается вопроса о работе по совместительству, то в трудовом договоре обязательно должна быть отметка об этом. Продолжительность творческой работы по совместительству не может быть больше 4 часов в день, но если на основной работе работник освобождён от исполнения своих обязанностей, то на работе по совместительству он может работать полный рабочий день. Кроме того, Постановлением Минтруда России от 30.06.2003г. № 41 регулируются особенности и продолжительность работы по совместительству для некоторых творческих работников. В этом постановлении говорится о том, что продолжительность такой работы регулируется соглашением между работников и его работодателем. При этом продолжительность рабочего времени по каждому трудовому договору не может быть больше месячной нормы. Такими категориями творческих работников, которые регулируются данным Постановлением, являются работники культуры, концертмейстеры, хормейстеры, аккомпаниаторы и другие.

³⁰ Пресняков М. В. Особенности регулирования труда лиц до 18 лет // Трудовое право. - 2010. - № 6. - С. 11 - 21.

Разъездной характер работы, как отмечалось ранее, является особенностью трудового договора с творческим работником. Данная категория работников очень часто исполняет свои обязанности в другом городе или даже в другой стране. В этом случае оформление командировок занимает достаточно долгое время и является нецелесообразным. Поэтому в трудовом договоре принято указывать разъездной характер работы. Кроме того, на работодателе лежит обязанность по возмещению расходов, связанных с поездкой (проезд, проживание и т.д.)³¹

³¹ Шадрина, Т. С. Особенности трудового договора с творческими работниками // Учреждения культуры и искусства: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2012. - № 11. - С. 58 - 69.

Заключение

На сегодняшний день всё же присутствуют проблемы в трудоустройстве несовершеннолетних лиц. В основном эти проблемы связаны с пробелами в законодательстве, благодаря которым работодатели злоупотребляют своими правами.

Несовершеннолетние работники имеют ряд психологических особенностей. К примеру, неустойчивая правовая психика, возбудимость, эмоциональность, внушаемость и т.д. В силу своего возраста и психологических особенностей данная категория работников нуждается в особой охране своих трудовых прав и интересов.

Поэтому наше законодательство необходимо постоянно совершенствовать, чем и занимается законодатель, вводя всё больше гарантий и льгот для несовершеннолетних, которые не только обеспечивают реализацию прав несовершеннолетних работников, но и охраняют их.

Правовые нормы обязаны огородить несовершеннолетних субъектов от нарушения их прав, свобод и законных интересов. На сегодняшний день трудовое законодательство Российской Федерации ограничивает применение общих норм к несовершеннолетним работникам. Именно поэтому несовершеннолетние работники имеют особый правовой статус.

Труд несовершеннолетних должен быть организованным и контролируемым со стороны государства, так как они - будущее нашей страны. Получая от государства помощь в виде организации своего труда, они имеют возможность наиболее правильно определить своё призвание, выбрать профессиональный путь и получить практические навыки, применяя которые в дальнейшем смогут наиболее эффективно реализовать себя на благо развития экономики нашей страны.

В целях обеспечения занятости населения подростков Правительство Самарской области разрабатывает и утверждает соответствующие программы, финансируемые из областного бюджета. Я считаю принимаемые вышеуказанные меры действенным способом профилактики и

предупреждения безнадзорности и преступности, а также возможность получения несовершеннолетними лицами первых профессиональных навыков. Интересы работодателей удовлетворяются посредством этих выполнения таких программ, поскольку даёт возможность им заполнить временные рабочие места.

Также в моей бакалаврской работе проводилась сравнительная характеристика охраны труда несовершеннолетних работников в российском и зарубежном законодательствах. Анализируя охрану труда несовершеннолетних работников в России по сравнению с США и Германией, можно сделать вывод о том, что спектр категории прав, которыми обладают несовершеннолетние в странах зарубежья, гораздо шире, чем в России, а гарантия их исполнения соблюдается более строго. Как уже отмечалось ранее, в таких странах, как США и Германия существует четкий перечень вида работ для каждой категории возрастов, а в России только для лиц до 14 лет. Я считаю, что Российской Федерации следует перенять успешный опыт законодательных разработок европейских стран, в том числе и США в части указания конкретных работ, которые возможны для лиц не только в возрасте до 14-ти лет, но и для других возрастных категорий.

Таким образом, подробный анализ законодательства, изложенный в данной бакалаврской работе, подчёркивает значительные аспекты и выделяет особенности правового регулирования трудоустройства несовершеннолетних работников.

Список использованной литературы

Нормативные правовые акты:

1. Конвенция о правах ребёнка, одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989 г.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)// Рос. газета от 25 декабря 1993 г.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 5.10.2015) // Рос. газета от 31 декабря 2001г.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации часть 1 от 30.11.1994 № 51-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.10.1994) (ред. от 13.07.2013) // Рос. газета №238-239 от 08.12.1994.
5. Кодекс законов о труде в Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971г.) утратил силу с 1.02.2002г. (опубликован в изд. «Свод законов РСФСР)
6. Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об основных гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации» // Рос. газета от 5 августа 1998 г.
7. Федеральный закон от 08.12.2004 г. №79-ФЗ (ред. от 05.10.2015) « О государственной гражданской службе Российской Федерации// Рос. Газета от 31 июля 2005 г.
8. Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "О физической культуре и спорте в Российской Федерации"// Рос. Газета от 15 января 2008 г.
9. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 22.12.2014г.) «О занятости населения в Российской Федерации» // Рос. газета от 06.06.1996г.

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000г. №163 (ред. от 20.06.2011г.) «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // Рос. газета от 28 июня 2011г.

11. Постановление Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. № 7 "Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную"// Рос. Газета от 30.07.1999 г.

Специальная литература:

12. Алексеев, С. В. Особенности регулирования труда и правового статуса отдельных категорий спортсменов // Спорт: экономика, право, управление. - 2012. - № 4. - С. 4 - 10.

13. Богдан, В. И. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ. М.: Ось-89, 2003. – 192 с.

14. Буянова, М. О. Трудовое право России: учеб. пособие. - М.: Проспект, 2011. - 240с.

15. Буянова, М.О. Трудовые споры – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 365 с.

16. Головина, С. Ю. Трудовое право: учебное пособие для бакалавров / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. - М.: Издательство Юрайт, 2012. - 379с.

17. Гусов, К. Н., Толкунова, В. Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2013. – 496 с.

18. Джафарова, Н.М. Общая характеристика коллективного договора как одного из важнейших актов нормативно-договорного типа // Научные труды РАЮН. Вып. 11. В 2 т. Т. 2. - М.: Юрист, 2011. - С. 452-460.

19. Ершова, Е. В. Трудовое право в России.- М.: Российская академия правосудия, 2014. - 637 с.

20. Завгородний, А. В. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров в России // Трудовое право в России и за рубежом. - 2010. - № 1. - С. 41 - 51.
21. Калинин, М. Ю. Молодежь и труд: германский опыт // Трудовое право в России и за рубежом. - 2011. - № 3. - С. 58 - 59.
22. Карауш, С. А. История охраны труда в России : учебное пособие / С. А. Карауш, О.О. Герасимова. – издан. 2-е, перераб. и доп. –Томск: изд-во Том. гос. архит.- строит. ун-та, 2013. –192 с.
23. Курённый, А. М. Трудовое право России: учебник для ВУЗов/ А. М. Курённый, В. С. Смирнова. – М.:ООО ПРОСПЕКТ, 2015. – 765 с.
24. Комментарий к Трудовому Кодексу: постатейный, 2-е издание / под общ. ред. В. С. Шевченко. – М.: Юрайт, 2014. – 1238с.
25. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов (и др.); под ред. К. Н. Гусова. – 11 – изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 896 с.
26. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / под общ.ред. Ю. П. Орловского, 6-е издание, испр., доп., и перераб. – М.: ИНФА, 2014. – 1680 с.
27. Овсянкин, А. Д. Охрана труда: учебное пособие/ А. Д. Овсянкин, Г. З. Файнбург. – Владивосток: ФГОУ ВПО ПИГМУ, 2007. – 449 с.
28. Оробец, В. Г., Яковлев Д. Е. Трудовое право.- СПб.: Питер, 2014.- 280 с.
29. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / И. Я. Белицкая, М. А. Бочарникова, М. О. Буянова и др.; под ред. Ю. П. Орловского. - М.: КОНТРАКТ, 2014. - 304 с.
30. Панина, А. Б. Трудовое право: учеб. пособие. - Изд. 3-е, перераб. и доп. - М.: ИД «Форум»: ИНФРА-М, 2008. - 310 с.
31. Пресняков, М. В. Особенности регулирования труда лиц до 18 лет // Трудовое право. - 2010. - № 6. - С. 11 - 21.
32. Середя, А. В. Особенности социальной политики ФРГ в сфере защиты прав ребенка // Современный юрист. - 2015. - № 2. - С. 113 - 119.

33. Смоленский, М. Б. Трудовое право Российской Федерации: Учеб. / М. Б. Смоленский, Н. Г. Мажинская. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»; Ростов н/Д : Наука-Пресс, 2010. - 384 с.
34. Трудовое право : учебник, 5-е издание / под общ. ред. В. М. Смирнова. – М.: РГ-ПРЕСС, 2015. – 965 с.
35. Трудовое право России: учебник / под общ. ред. Ю. П. Орловского. – М.: Юрайт, 2014. – 843 с.
36. Шептулина, Н. Н. Новое законодательство об охране труда. - М.: Юстицинформ, 2007. - 272 с.
37. Шадрина, Т. С. Особенности трудового договора с творческими работниками // Учреждения культуры и искусства: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2012. – № 11. – С. 58 - 69.
38. Яворчук, Н. Н. Правовые гарантии, предоставляемые молодежи, и их роль в регулировании отношений в сфере труда // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2 / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: Издательский дом С.-Петербур. гос. ун-та; Издательство юридического факультета С.-Петербур. гос. ун-та. - 2007. № 2 - С. 331 – 352.

Судебная практика:

39. Кассационное определение от 26 сентября 2011 года Ростовского областного суда по делу № 33-13173/2011//РосПравосудие.
40. Решение районного суда Оренбургской области от 22 февраля 2012 года по делу № 22-2044 / 2012 //РосПравосудие.
41. Решение Байкаловского районного суда от 28 июля 2015 года по делу № 12 -16/ 2015 // РосПравосудие.