

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

ИНСТИТУТ ПРАВА

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

030501.65 «Юриспруденция»

Гражданское-право

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему «Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних»

Студент

А.О. Жунин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

И.В. Попрядухина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

к.ю.н., О.Е. Репетева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 2016 г.

Тольятти 2016

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И
ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ

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

_____ О.Е. Репетева
(подпись)

« ____ » _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ
на выполнение дипломной работы бакалавра

Студент: Жунин Антон Олегович

1. Тема: «Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних»

2. Срок сдачи студентом законченной дипломной работы: 20.04.2016

3. Исходные данные к дипломной работе: Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993); Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016); Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015).

4. Содержание дипломной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов)
1. Правовые основы дифференциации труда несовершеннолетних. 2. Особенности заключения и расторжения трудового договора с несовершеннолетними. 3. Гарантии охраны труда несовершеннолетних работников.

5. Дата выдачи задания « ____ » _____ 2016 г.

Руководитель дипломной работы

_____	И.В. Попрядухина
(подпись)	(И.О. Фамилия)
_____	А.О. Жунин
(подпись)	(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И
ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ

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

_____ О.Е. Репетева

(подпись)

« ____ » _____ 2016 г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения дипломной работы

Студента: Жунин Антон

Олегович

по теме: «Проблемы правового регулирования труда
несовершеннолетних»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии.	Ноябрь 2015	Ноябрь 2015	выполнено	
Обсуждение I главы работы	Январь 2016	Январь 2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	Февраль 2016	Февраль 2016	выполнено	
Обсуждение III главы работы	Март 2016	Март 2016	выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	10.04.2016	10.04.2016	выполнено	
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»	20.04.2016 24.04.2016	20.05.2016	выполнено	
Предзащита	23.05.2016	20.05.2016	выполнено	
Корректировка ВКР	30.05.2016	31.05.2016	выполнено	
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	19.06.2016	17.06.2016	выполнено	

Руководитель дипломной работы

(подпись)

И.В. Попрыдухина

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

А.О. Жунин

(И.О. Фамилия)

Аннотация

к дипломной работе

«Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних»

Актуальность темы дипломной работы: Несовершеннолетние работники в силу своего возраста нуждаются в особой защите государства и общества. В связи с чем, действующее трудовое законодательство Российской Федерации, опираясь на международные нормативные акты, проявляя заботу об этой категории работников, устанавливает для них льготы, запреты и ограничения, в частности, при приеме на работу, по условиям труда, расторжению трудового договора, привлечению к ответственности и т.д. Однако не все проблемы имеют однозначного решения. В частности, установление предельного возраста, с которого возможен труд несовершеннолетних, по сей день вызывает множество вопросов и дискуссий.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере регулирования труда несовершеннолетних работников.

Предметом исследования являются нормы действующего законодательства, регулирующие труд несовершеннолетних работников.

Цель работы – комплексный анализ правового регулирования труда несовершеннолетних работников по действующему законодательству Российской Федерации.

Задачами для достижения указанной цели являются: 1) историко-правовой анализ регулирования труда несовершеннолетних работников; 2) рассмотрение нормативно-правовых основ трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет; 3) выявление порядка заключения трудового договора с несовершеннолетними работниками; 4) исследование существующих гарантий при расторжении трудового договора с несовершеннолетними работниками; 5) анализ особенностей рабочего времени и времени отдыха

несовершеннолетних работников; 6) исследование особенностей оплаты труда и норм выработки несовершеннолетними работниками.

Работа написана на основе обширного круга **источников**, включающего нормативно-правовые акты, специальную литературу и материалы судебной практики.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 глав, шести параграфов, заключения и списка использованных источников. Количество источников: 69.

Объем работы: 71 страница.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	7
Глава 1. Правовые основы дифференциации труда несовершеннолетних.....	10
1.1. Историко-правовой анализ регулирования труда несовершеннолетних работников.....	10
1.2. Нормативно-правовые основы трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет.....	14
Глава 2. Особенности заключения и расторжения трудового договора с несовершеннолетними.....	21
2.1. Заключение трудового договора с несовершеннолетними работниками.....	21
2.2. Гарантии при расторжении трудового договора с несовершеннолетними работниками.....	35
Глава 3. Гарантии охраны труда несовершеннолетних работников.....	43
3.1. Особенности рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних работников.....	43
3.2. Особенности оплаты труда и нормы выработки несовершеннолетним работникам.....	49
Заключение.....	57
Список использованных источников.....	62

Введение

Одной из важнейших проблем современного общества является использование труда несовершеннолетних. Законодательное закрепление особого отношения общества к подрастающему поколению – тенденция, характеризующая многие страны мира. При всем при этом, трудо-правовое положение несовершеннолетних можно охарактеризовать как кризисное. Трудовая дискриминация, принудительный труд, которые препятствуют образованию и развитию детей, лишает их средств к существованию; многие из них вовлечены в наихудшие формы детского труда, которые причиняют необратимый физический или психологический вред, либо даже угрожают их жизни. Эксплуатация и коммерческое использование здоровья детей является повседневной реальностью, окружающей несовершеннолетних во всем мире. Такая ситуация представляет собой нетерпимое нарушение прав каждого ребенка. Будущее каждой нации и человечества в целом зависит от подрастающего поколения, поэтому обеспечение трудовых прав детей и их правовая защита, являются составной частью государственной политики Российской Федерации.

Происходящая в настоящее время модернизация российского государства и общества вызывает особый интерес к проблеме социальной интеграции молодежи и, в частности, к адаптации молодежи к рынку труда. Глубокие социально-экономические и правовые трансформации, переживаемые Россией, актуализируют проблему трудовой занятости несовершеннолетних. В настоящее время растет число несовершеннолетних, которые самостоятельно обеспечивают свое материальное существование или вносят дополнительный доход в бюджет семьи.

Несовершеннолетние работники в силу своего возраста нуждаются в особой защите государства и общества. В связи с чем, действующее трудовое законодательство Российской Федерации, опираясь на международные

нормативные акты, проявляя заботу об этой категории работников, устанавливает для них льготы, запреты и ограничения, в частности, при приеме на работу, по условиям труда, расторжению трудового договора, привлечению к ответственности и т.д. Однако не все проблемы имеют однозначного решения. В частности, установление предельного возраста, с которого возможен труд несовершеннолетних, по сей день вызывает множество вопросов и дискуссий.

Таким образом, все выше изложенное свидетельствует об актуальности темы настоящей выпускной квалификационной работы – «Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних».

Цель настоящей дипломной работы – провести комплексный анализ правового регулирования труда несовершеннолетних работников по действующему законодательству Российской Федерации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач, в частности:

- 1) провести историко-правовой анализ регулирования труда несовершеннолетних работников;
- 2) рассмотреть нормативно-правовые основы трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет;
- 3) выявить порядок заключения трудового договора с несовершеннолетними работниками;
- 4) исследовать существующие гарантии при расторжении трудового договора с несовершеннолетними работниками;
- 5) проанализировать особенности рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних работников;
- 6) исследовать особенности оплаты труда и нормы выработки несовершеннолетними работниками.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере регулирования труда несовершеннолетних работников.

Предметом исследования являются нормы действующего законодательства, регулирующие труд несовершеннолетних работников.

Теоретическая база исследования представлена работами ученых занимающихся исследованием трудо-правового статуса несовершеннолетних, в частности это – А.Л. Боренштейн, А.В. Буянова, Е.В. Воскресенская, Г.Н. Карташова, Э.Ю. Крылова, Л.В. Куревина, Д.И. Логачев, В.И. Миронов, Е.А. Протченко, Н.А. Сапронова и др.

Нормативно-правовой основой дипломной работы являются: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные закона «Об образовании в Российской Федерации», «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», а также другие нормативные правовые акты, регулирующие охрану труда несовершеннолетних и материалы юридической практики.

Настоящая дипломная работа структурирована в соответствии с поставленными целью и задачами исследования и включает – введение, три главы, шесть параграфов, заключение и список использованных источников.

Глава 1. Правовые основы дифференциации труда несовершеннолетних

1.1. Историко-правовой анализ регулирования труда несовершеннолетних работников

Несмотря на то, что детский труд использовался в России всегда, однако до 1882 года он не имел правового регулирования. Существовавших нормы права были общими для всех категорий работников. При этом, правовой статус наемных рабочих оставался на уровне простого рабства – права и обязанности рабочих устанавливались нанимателями и юридически не закреплялись¹.

Первым законом, регламентирующим труд несовершеннолетних был Закон от 1 июня 1882 г., который запретил работу детей, не достигших 12-летнего возраста, ограничил рабочий день малолетних в возрасте от 12 до 15 лет восемью часами в сутки, упразднил ночную работу для всех не достигших 15 лет².

В 1884 г. был утвержден Закон «О взысканиях за нарушения постановлений о работе малолетних на заводах, фабриках, мануфактурах и в ремесленных заведениях», в соответствии с которым за неисполнение норм законов, регулирующих труд детей, владельцы или управляющие промышленными предприятиями могли быть подвергнуты аресту или оштрафованы.

Таким образом, правовые акты 1880-х гг. явились важным этапом в законодательном ограничении труда детей-рабочих.

Оценивая законы начала 80-х годов XIX в., регулировавшие труд детей в возрасте до 15 лет можно отметить их прогрессивный характер, который

¹ Ташбекова И.Ю. Государственно-правовое регулирование трудовой деятельности несовершеннолетних работников в России в конце XIX и начале XXI в. (сравнительный анализ) // Актуальные проблемы российского права. 2008. № 4. С. 51.

² См.: Боренштейн А.Л. Законодательное регулирование труда детей на фабриках и заводах в России в 1880-х годах // Социальное и пенсионное право. 2008. № 1. С. 22.

заклучался в том, что эти законы не только ограничили продолжительность рабочего времени малолетних рабочих, установили обязательность их обучения, но и ввели орган контроля за соблюдением законов, а также определяли наказания за их нарушения. Однако слабой стороной законов был вопрос о школьном образовании малолетних рабочих, который никаким образом не был гарантирован.

Революция 1917 года открыла новый этап в развитии российского права.

Так, согласно Декрету СНК РСФСР 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне»³ при найме несовершеннолетних лиц (не достигших 18 лет) применялись следующие правила: а) малолетние, не достигшие 14 лет, к работе по найму не допускались, б) рабочее время не достигших 18 лет не могло быть продолжительнее 6 час. в сутки. С 1 января 1919 г. не допускались к работе по найму все лица, не достигшие 15 лет, и с 1 января 1920 г. - не достигшие 20 лет от роду.

Кодекс законов о труде 1918 г. установил, что лица моложе 16 лет не подлежат трудовой повинности. В отношении лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, рабочий день не мог превышать 6 часов. Кроме того, несовершеннолетние до 18 лет не подлежали привлечению к труду в ночное время и в отраслях, особо тяжелых или опасных для здоровья. Исключением являлось привлечение детей с 12 лет к работам только в сельском хозяйстве и на особенно легких работах в ремесле⁴.

Постановлением НКТ РСФСР 1921 были установлены предельные нормы переноски и передвижения тяжестей подростками⁵, в соответствии с которым подростки до 18 лет не должны были назначаться на работы, заключающиеся исключительно в переноске или передвижении тяжестей

³ Декрет СНК РСФСР от 29.10.1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁴ Карташова Г.Н. Труд несовершеннолетних в XX веке: правовой аспект // Современные тенденции развития науки и психологи. 2016. № 1-7. С. 38.

⁵ Постановление НКТ РСФСР от 04.03.1921 г. «О предельных нормах переноски и передвижения тяжестей подростками» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

весом свыше 10 фунтов (4,1 кг). Переноска и передвижение тяжестей подростками обоего пола в пределах нижеуказанных норм допускалась лишь в тех случаях, если они непосредственно связаны были с выполняемой подростком постоянной профессиональной работой и отнимали не более 1/3 их рабочего времени.

КЗоТ 1922 г.⁶ в соответствии со ст. 22 освобождал от трудовой повинности лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также запрещал прием на работу лиц моложе шестнадцати лет.

Предусматривалась обязательность общего образования, которое становилось способом воспитания трудовой молодежи. Большинство актов об образовании устанавливали не только обязательность образования, но и обязательность труда. Профессиональное ориентирование детей было необходимо для того, чтобы по окончании учебы их можно было направить в те сферы производства, где существовала нехватка рабочей силы и были вакансии. «Не трудиться в социалистическом государстве нельзя», – так считали в стране с новой экономической политикой, поэтому пытались организовать приучение к труду производительному с детства, советская молодежь должна была оправдать свое историческое назначение⁷.

Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г.⁸ и Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г.⁹ закрепляли: принцип единства основных условий труда рабочих и служащих; определяли круг работ, к которым запрещалось привлекать лиц моложе восемнадцатилетнего возраста; медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет, оплату труда рабочих и служащих моложе восемнадцати лет при сокращенной

⁶ Постановление ВЦИК от 09.11.1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁷ Карташова Г.Н. Труд несовершеннолетних в XX веке: правовой аспект // Современные тенденции развития науки и психологии. 2016. № 1-7. С. 39.

⁸ Закон СССР от 15.07.1970 г. № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁹ Закон РСФСР от 09.12.1971 г. «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» (вместе с Кодексом) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

продолжительности ежедневной работы; запрещали привлекать рабочих и служащих моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам; регулировали отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет¹⁰.

Ст. 80 Основ для всех предприятий и организаций устанавливала броню приема на работу и профессиональное обучение на производстве молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения, а также других лиц моложе восемнадцати лет.

Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным за счет брони, запрещался.

Ст. 181 КЗоТ РФ 1971 г. предусматривала квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи. Так, работодатель обязан был принимать на работу выпускников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также лиц моложе 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (сирот, выпускников детских домов, детей, оставшихся без попечения родителей, и других), направляемых органами государственной службы занятости в порядке трудоустройства, в счет квоты, устанавливаемой органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

Таким образом, законы начала 80-х годов XIX в., регулировавшие труд детей в возрасте до 15 лет имели прогрессивный характер, который заключался в том, что эти законы не только ограничили продолжительность рабочего времени малолетних рабочих, установили обязательность их обучения, но и ввели орган контроля за соблюдением законов, а также определяли наказания за их нарушения. Однако слабой стороной законов был вопрос о школьном образовании малолетних рабочих, который никаким образом не был гарантирован.

¹⁰ Протченко Е.А. Труд несовершеннолетних работников: история и современное развитие // Проблемы права. 2014. № 5 (48). С. 89.

В советский период развития трудового права регулировался и охранялся не только труд несовершеннолетних, но и гарантировалось получение обязательного общего образования, которое становилось способом воспитания трудовой молодежи. Большинство актов об образовании устанавливали не только обязательность образования, но и обязательность труда

1.2. Нормативно-правовые основы трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет

Прежде чем рассматривать правовое регулирование труда несовершеннолетних, необходимо определить с тем, кого понимают по несовершеннолетним.

Понятие «несовершеннолетний» не является в настоящее время единственно определенным и закрепленным в законодательстве Российской Федерации. Общеюридическое понятие «несовершеннолетний» – это тот, кто не достиг определенного возраста, с которым закон связывает его полную гражданскую дееспособность¹¹. Однако возраст несовершеннолетия не является универсальным для всех стран мира. Более того, часто используются термины «ребенок», «дети», «подросток» и др.

Так, Конвенция о правах ребенка¹² разъясняет, что ребенком является каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее.

В соответствии со ст. 54 Семейного кодекса РФ (далее – СК РФ)¹³ ребенком признается лицо, не достигшее возраста восемнадцати лет

¹¹ Мельникова Э.Б. Ювенальная юстиция: Проблемы уголовного права, уголовного процесса и криминологии: учеб. пособие. М., 2001. С. 7.

¹² Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) (вступила в силу для СССР 15.09.1990) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

¹³ Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 г. № 223-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 16.

(совершеннолетия). Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»¹⁴ использует аналогичное понятие и указывает, что ребенок - это лицо до достижения им возраста 18 лет (совершеннолетия).

Согласно Федеральному закону «О гражданстве Российской Федерации»¹⁵ ребенком признается лицо, не достигшее 18 лет (совершеннолетия). Согласно ст. 87 Уголовного кодекса РФ (далее – УК РФ)¹⁶, несовершеннолетними признаются лица, которым ко времени совершения преступления исполнилось четырнадцать, но не исполнилось восемнадцати лет.

Следует отметить, что в различных отраслях российского права используются разные подходы к определению понятия несовершеннолетнего, однако это лишний раз подтверждает наличие особенностей правового статуса данной возрастной группы населения.

Как представляется, понятие «несовершеннолетний» должно включать лиц до достижения возраста наступления гражданской дееспособности в полном объеме (восемнадцати лет), обладающих правами, свободами и обязанностями, дополненные особыми условиями по их обеспечению государством. Таким образом, включив в законы понятие несовершеннолетнего, законодатели создали особую демографическую группу людей, носящих специфические права и обязанности, что требует повышенной правовой защиты несовершеннолетних, обусловленной психофизиологическими и социальными качествами их личности. Такая защита, предусмотренная в законах, считается неотъемлемым признаком юридического понятия несовершеннолетнего¹⁷.

¹⁴ Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3802.

¹⁵ Федеральный закон от 31.05.2002 г. № 62-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «О гражданстве Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 22. Ст. 2031.

¹⁶ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 30.03.2016) // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

¹⁷ Сапронова Н.А. О некоторых проблемах правового регулирования трудовых отношений несовершеннолетних // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. 2014. № 11. С. 81.

Нормами трудового права дифференцированы условия труда работников в возрасте до восемнадцати лет. При этом, несовершеннолетние в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ)¹⁸ и другими актами трудового законодательства. Так, объем трудовых прав несовершеннолетних больше, чем у совершеннолетних работников. Это достигается с помощью ряда льгот и гарантий, предоставленных несовершеннолетним трудовым законодательством.

Статья 272 ТК РФ обращает внимание на то, что особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

ТК РФ устанавливает особенности трудоустройства лиц моложе 18 лет, гарантии при расторжении трудового договора с несовершеннолетним, особенности рабочего времени, времени отдыха, оплаты и нормы выработки несовершеннолетним.

Особенности трудоустройства несовершеннолетних работников регулируются и другими федеральными законами.

Так Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»¹⁹ устанавливает, что выпускники общеобразовательных организаций и граждане, впервые ищущие работу и при этом не имеющие профессии, имеют право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости населения (п. 3 ст. 23). Кроме того, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления могут устанавливать организациям квоты для трудоустройства лиц моложе

¹⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СЗ РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.

¹⁹ Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

18 лет и резервировать отдельные виды работ (профессий) для их трудоустройства (абз. 8 п. 1 ст. 25 Закона «О занятости населения»).

Органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании: временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, учебных рабочих мест (см. п. 1 ст. 7.2 Закона о занятости).

Органы государственной власти субъектов РФ устанавливают квоту для приема на работу несовершеннолетних граждан. Квотирование рабочих мест для несовершеннолетних является одним из средств обеспечения их трудоустройства.

Так, квотирование рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях г. Тольятти для трудоустройства несовершеннолетней молодежи производится в соответствии с Положением принятым Тольяттинской Городской Думой²⁰.

Кроме того, Правительство Самарской области в Постановлении «Об обеспечении отдыха, оздоровления и занятости детей в Самарской области в 2016 году» рекомендовало органам местного самоуправления городских округов и муниципальных районов в Самарской области создать рабочие места для временного трудоустройства в свободное от учебы время несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, а также обеспечить наибольшему количеству детей из семей, находящихся в социально опасном положении, условия для организованного отдыха, оздоровления и занятости²¹.

Федеральный закон «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

²⁰ Решение Тольяттинской городской Думы Самарской области от 15.04.1998 г. № 283 «О квотировании рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях г. Тольятти для трудоустройства несовершеннолетней молодежи» (вместе с «Положением о порядке квотирования рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях г. Тольятти для трудоустройства несовершеннолетней молодежи») [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

²¹ Постановление Правительства Самарской области от 12.02.2016 г. № 59 «Об обеспечении отдыха, оздоровления и занятости детей в Самарской области в 2016 году» // Волжская коммуна. 2016. 16 февраля. № 37 (29583).

определяет в ст. 9 дополнительные гарантии права на труд. Анализ положений этой статьи позволяет заключить, что этими гарантиями являются: осуществление профориентационной работы органами государственной службы занятости населения при обращении к ним детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет; определение ответственности должностных лиц, виновных в нарушении условий трудовых договоров, регулирующих их отношения с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, лицами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; установление ищущим работу впервые и зарегистрированным в органах государственной службы занятости в статусе безработного детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, пособия по безработице в течение 6 месяцев в размере уровня средней заработной платы, сложившегося в республике, крае, области, г. Москве и Санкт-Петербурге, автономной области, автономном округе; закрепление обязанности работодателей (их правопреемников) обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях работникам - детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата²².

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»²³ устанавливает, что в случае отчисления из общеобразовательной организации до получения основного общего образования обучающегося, достигшего возраста 15 лет, комиссия по делам несовершеннолетних и

²² Морозов П.Е. Право на труд // Юридический мир. 2015. № 4. С. 34.

²³ Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53 (Ч. 1). Ст. 7598.

защите их прав совместно с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего и органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, не позднее чем в месячный срок принимает меры по продолжению освоения несовершеннолетним образовательной программы основного общего образования в иной форме обучения и с его согласия по трудоустройству (п. 6 ст. 66).

Обеспечению рационального трудоустройства несовершеннолетних способствует гарантированный минимум бесплатных психолого-профориентационных услуг, включающий, в частности, оказание индивидуальной психолого-профориентационной помощи учащимся общеобразовательных учреждений, воспитанникам школ-интернатов и детских домов, инвалидам, учащимся образовательных учреждений профессионального образования, работающей молодежи в первые три года трудовой деятельности, лицам с ограниченной трудоспособностью, гражданам, имеющим статус безработного, вынужденного переселенца или беженца (п. 9.1 Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации²⁴).

Приказом Минтруда России утвержден Федеральный государственный стандарт государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан²⁵.

Проведенный в первой главе выпускной квалификационной работы анализ правовых основ дифференциации труда несовершеннолетних, позволяет сформулировать следующие выводы.

Во-первых, несмотря на то, что детский труд использовался в России всегда, однако до 1882 года он не имел правового регулирования.

²⁴ Постановление Минтруда РФ от 27.09.1996 г. № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации» // Российские вести. 5 декабря. № 230.

²⁵ Приказ Минтруда России от 09.01.2013 г. № 4н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан» // Российская газета. 2013. 13 июня. № 125.

Существовавших нормы права были общими для всех категорий работников. При этом, правовой статус наемных рабочих оставался на уровне простого рабства – права и обязанности рабочих устанавливались нанимателями и юридически не закреплялись.

Первые законы, регламентирующие труд несовершеннолетних, были приняты в начале 80-х годов XIX в. и регулировали труд детей в возрасте до 15 лет.

В советский период развития трудового права регулировался и охранялся не только труд несовершеннолетних, но и гарантировалось получение обязательного общего образования, которое становилось способом воспитания трудовой молодежи.

Во-вторых, включив в законы понятие несовершеннолетнего, законодатели создали особую демографическую группу людей, носящих специфические права и обязанности, что требует повышенной правовой защиты несовершеннолетних, обусловленной психофизиологическими и социальными качествами их личности.

Нормами трудового права дифференцированы условия труда работников в возрасте до восемнадцати лет. При этом, несовершеннолетние в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными ТК РФ) и другими актами трудового законодательства.

Глава 2. Особенности заключения и расторжения трудового договора с несовершеннолетними

2.1. Заключение трудового договора с несовершеннолетними работниками

Полная дееспособность в соответствии с нормами ч. 1 ст. 21 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ)²⁶ наступает в 18 лет. Однако это не ограничивает право несовершеннолетних заниматься трудовой деятельностью.

Вопрос определения возраста, с которого допускается заключение трудового договора, в российском национальном законодательстве решен в ст. 63 ТК РФ. В соответствии с ч. 1 этой статьи заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Следовательно, российский законодатель воспользовался возможностью установить более низкий, чем 18 лет, возраст приема на работу.

Ограничения по возрасту на заключение трудового договора содержатся и в иных нормах ТК РФ: согласно части 6 ст. 282 не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет; в силу ст. 298 ТК РФ к работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет; часть 2 ст. 342 ТК РФ устанавливает, что работником религиозной организации является лицо, достигшее возраста 18 лет, заключившее трудовой договор. Учитывая уровень интеллектуального и волевого развития несовершеннолетнего, законодатель запрещает заключать с ним трудовой договор и вступать с ним в трудовые отношения, если речь идет о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в

²⁶ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

полном размере за недостачу вверенного работникам имущества и о непосредственном обслуживании или использовании денежных, товарных ценностей или иного имущества (ч. 1 ст. 244 ТК РФ)²⁷.

Согласно ст.ст. 13, 13.3 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»²⁸ иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента.

В связи с отсутствием у несовершеннолетних профессиональных навыков и опыта, которые необходимы для решения тех или иных функциональных задач, законодатель устанавливает иные возрастные ограничения, которые предполагают увеличение возрастного ценза (25 лет - для должности мирового судьи, 21 год - для должности судебного пристава и др.)²⁹.

ТК РФ также предусматривает возможность заключения трудового договора лицами, не достигшими возраста 16 лет. В частности, по правилам ст. 63 ТК РФ лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

²⁷ Буянова А.В. Возникновение и изменение трудовых правоотношений с несовершеннолетним // Современный юрист. 2013. № 2(3). С. 119.

²⁸ Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

²⁹ Крылова Э.Ю. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником // Судья. 2015. № 7. С. 45.

Следует обратить внимание на то, что согласно ст. 43 Конституции РФ³⁰, получение основного общего образования является обязанностью каждого гражданина. Ст. 44 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» указывает, что родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся обязаны обеспечить получение детьми общего образования. Однако части 8 - 12 ст. 43 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» регламентируют порядок привлечения обучающихся к дисциплинарной ответственности. Так, если обучающийся достиг возраста 15 лет, неоднократно совершал дисциплинарные проступки, предусмотренные ч. 4 ст. 43 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», то он может быть отчислен по решению образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Одновременно статья 66 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дает право обучающемуся до получения основного общего образования достигшему возраста пятнадцати лет оставить общеобразовательную организацию при наличии согласия родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования. В целом, правовая возможность отчисления несовершеннолетнего, достигшего возраста пятнадцати лет, но не получившего основного общего образования, в целом, согласуется с нормами международного права, в соответствии с которыми «минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже пятнадцати лет» (ст. 2 Конвенции МОТ «О минимальном возрасте для приема на работу»).

³⁰ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

Однако как можно заметить, правовая регламентация ч. 2 ст. 63 ТК РФ дает право на заключение трудового договора только тем пятнадцатилетним, которые получили общее образование или получают общее образование, т.е. в случае отчисления пятнадцатилетнего несовершеннолетнего, не получившего основного общего образования, из образовательной организации, права на заключение трудового договора у него не возникает³¹. В этой связи целесообразно дополнить ч. 2 ст. 63 ТК РФ установив в ней возможность заключения трудового договора и с лицами, отчисленными из образовательной организации и оставившими образовательную организацию и достигшие возраста пятнадцати лет.

Минимальный возраст, начиная с которого лицо моложе 14 лет может принимать участие в киносъемках, театральных спектаклях и концертных представлениях, в законодательстве не предусмотрен, то есть заключение трудового договора допускается с ребенком любого возраста. Что касается работы в цирке, то согласно Постановлению НКТ СССР от 5 июля 1929 г. № 215 «Правила об охране труда работников цирков»³² партерные выступления могут быть разрешены только несовершеннолетним не моложе 11 лет и не позже 10 часов вечера, а в летнее время - не позже 11 часов вечера. Не допускаются выступления на арене лиц, не достигших 14-летнего возраста, при работе в воздухе без отрыва, а также лиц, не достигших возраста 16 лет, при полетах в воздухе с отрывом.

Для заключения трудового договора с лицом в возрасте четырнадцати лет, в соответствии с ч. 3 ст. 63 ТК РФ возможно при получении согласия родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

По мнению Н.А. Сапроновой, не вполне обоснованным представляется и закрепление в частях 3 и 4 ст. 63 ТК РФ получение согласия и разрешения органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с лицами,

³¹ Сапронова Н.А. О некоторых проблемах правового регулирования трудовых отношений несовершеннолетних // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. 2014. № 11. С. 83.

³² Постановление НКТ СССР от 05.07.1929 г. № 215 «Правила об охране труда работников цирка» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

достигшими четырнадцати лет, а также с лицами, не достигшими четырнадцатилетнего возраста. Исходя из норм ст. 31 ГК РФ, ст. 4 Федерального закона «Об опеке и попечительстве»³³ опека и попечительство представляет собой институт, направленный на защиту прав и интересов несовершеннолетних, оказание несовершеннолетним подопечным содействия в осуществлении прав и исполнении обязанностей тех несовершеннолетних, которые по разным причинам остались без попечения родителей. Думается, излишне распространять на данный орган дополнительные обязанности в отношении предоставления согласия или разрешения всем несовершеннолетним (а не только несовершеннолетним, оставшимся без попечения родителей) на заключение трудового договора.

Вместе с тем ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при решении вопросов отчисления несовершеннолетнего из образовательной организации и последующего решения вопроса о его трудоустройстве, указывает на необходимость получения согласия Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. ТК РФ в ст. 269 также указывает на необходимость получения согласия Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав при решении вопроса о расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Кроме того, ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» закрепил систему органов и учреждений, деятельность которых направлена на обеспечение защиты прав и законных интересов несовершеннолетних, в которую входит, так же и комиссии по делам несовершеннолетних.

Следовательно, анализ законодательства позволяет говорить, что органом, который может дать разрешение на заключение трудового договора с несовершеннолетним, указанной возрастной группы, должна быть комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав. В этой связи

³³ Федеральный закон от 24.04.2008 г. № 48-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об опеке и попечительстве» // СЗ РФ. 2008. № 17. Ст. 1755.

необходимо данное положение закрепить в частях 3, 4 ст. 63 ТК РФ, исключив из текста орган опеки и попечительства.

Итак, на заключение трудового договора должно быть получено письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. При этом в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 28 января 2014 г. № 1³⁴ подчеркивается, что если другой родитель возражает против заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства.

Однако данная позиция Верховного Суда РФ вызывает некоторые возражения у ученых. К примеру, Н.И Гонцов и В.П. Реутов полагают, что в данном случае Суд вышел за пределы своих полномочий и вторгся в сферу законодателя. Тем более что, Учет мнения ребенка в Семейном кодексе РФ предусмотрен только в отношении определения судом места жительства детей³⁵.

В соответствии со ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163³⁶. При его составлении был учтен целый ряд факторов, способных оказать негативное влияние на организм работника, не достигшего 18-летнего возраста: наличие

³⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // БВС РФ. 2014. № 4.

³⁵ Гонцов Н.И., Реутов В.П. О юридической природе и видах предписаний, содержащихся в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. № 3. С. 12.

³⁶ Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 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» // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1131.

токсических веществ и аллергенов, шум, вибрация, неблагоприятный температурный режим, тяжесть и напряженность трудового процесса и пр.

Применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в рассматриваемый Перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовой формы собственности.

Так, в нарушение указанных норм, как установлено судом, К.А.Ю. был привлечен к работе в качестве штамповщика. При этом, как следует из пояснений самого истца, также было установлено в ходе проверки Государственной инспекции труда, правила техники безопасности работы на прессе истцу не разъяснялись, инструктаж по охране труда с ними не проводился, истец был допущен к работе на прессе без прохождения стажировки и профессиональной подготовки. В журнале инструктажа на рабочем месте фамилия и подпись К.А.Ю. отсутствуют.

В свою очередь ответчик не представил каких-либо доказательств исполнения обязанностей по охране труда в отношении несовершеннолетнего К.А.Ю. На основании изложенного суд обосновано указал на то, что несчастный случай на производстве произошел в значительной степени в связи с нарушением работодателем требований по охране труда³⁷.

При прохождении производственной практики (производственного обучения) учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие шестнадцатилетнего возраста, могут находиться на работах, включенных в

³⁷ Апелляционное определение Самарского областного суда от 20.02.2013 г. по делу № 33-1668/13 «Иск об установлении факта трудовых отношений, оформлении трудового договора, акта о несчастном случае и возмещении вреда здоровью, компенсации морального вреда удовлетворен правомерно, поскольку установлено наличие трудовых отношений между истцом и ответчиком, травма была получена истцом при непосредственном исполнении трудовых обязанностей, суд верно счел, что получение истцом травмы относится к несчастным случаям, происшедшим с работником при исполнении им трудовых обязанностей» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Перечень, не свыше четырех часов в день при условии строгого соблюдения на этих работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда. Разрешение на прохождение производственной практики не распространяется на отдельные условия и виды работ.

Профессиональная подготовка молодежи на производстве по работам и профессиям, включенным в Перечень, допускается для лиц не моложе семнадцати лет при условии достижения к моменту окончания обучения восемнадцатилетнего возраста.

Выпускники образовательных организаций среднего профессионального образования, закончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее трех лет по профессиям, включенным в Перечень, и не достигшие восемнадцатилетнего возраста, могут допускаться к работе по этим профессиям на аттестованных рабочих местах при условии строгого соблюдения в этих производствах и на работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда.

К работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, не допускаются лица, не достигшие возраста 20 лет, в соответствии со ст. 2 Федерального закона «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»³⁸.

Необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности условий труда подростков в возрасте от 14 до 18 лет и условия прохождения производственного обучения (производственной практики) учащимися учебных заведений общего и профессионального образования с целью обеспечения безопасных и безвредных условий трудового процесса, не оказывающих неблагоприятного влияния на рост, развитие и состояние здоровья подростков, установлены в СанПиН 2.4.6.2553-09 «Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста», утвержденных Постановлением

³⁸ Федеральный закон от 07.11.2000 г. № 136-ФЗ (ред. от 14.10.2014) «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // СЗ РФ. 2000. № 46. Ст. 4538.

Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30 сентября 2009 г. № 58 (далее - СанПиН 2.4.6.2553-09)³⁹. Так, в указанном Постановлении подчеркивается, что условия труда на рабочем месте в организациях по конкретной профессии, в которых используется труд лиц моложе 18 лет, должны отвечать требованиям санитарного законодательства, предъявляемым к факторам производственной среды и трудового процесса, в которых осуществляется деятельность человека. Противопоказанными для трудоустройства лиц моложе 18 лет являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего подростка, и условия труда, воздействие которых создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения острых профессиональных поражений, а именно перечисленные химические (п. 4.3.1), биологические (п. 4.3.2) и физические (п. 4.3.3) факторы.

Напряженность труда для подростков должна исключать повышенные нервно-психические нагрузки (интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные и монотонные нагрузки). Станки, оборудование, инструменты, рычаги управления, рабочая мебель по своим параметрам должны соответствовать эргономическим требованиям с учетом роста и физического развития подростка.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет и на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания), что предусмотрено в ст. 265 ТК РФ.

³⁹ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 г. № 58 «Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553-09» (вместе с «СанПиН 2.4.6.2553-09. Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы») // Российская газета. 2009. 18 ноября. № 217.

Лица, не достигшие 18-летнего возраста, не допускаются к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, а также к деятельности, связанной с оборотом прекурсоров⁴⁰.

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 г. № 7⁴¹.

Вместе с тем следует иметь в виду, что во время участия спортсмена, не достигшего возраста восемнадцати лет, в спортивных мероприятиях превышение этими лицами предельных норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную допускается, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 4 ст. 348.8, ст. 348.9 ТК РФ).

Лица моложе 18 лет не могут быть привлечены к работе по совместительству (ст. 282 ТК РФ), к работе, выполняемой вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), а также к работе в религиозной организации (ст. 342 ТК РФ).

Не допускается заключение трудового договора с лицами моложе 18 лет для работы в ведомственной охране в соответствии со ст. 6 Федерального закона «О ведомственной охране»⁴²).

Несовершеннолетние граждане не могут быть приняты на работу в качестве водителей, поскольку в соответствии со ст. 26 Федерального закона

⁴⁰ Постановление Правительства РФ от 06.08.1998 г. № 892 (ред. от 24.12.2014) «Об утверждении Правил допуска лиц к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, а также к деятельности, связанной с оборотом прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ» // СЗ РФ. 1998. № 33. Ст. 4009.

⁴¹ Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Российская газета. 2009. 30 июля. № 147.

⁴² Федеральный закон от 14.04.1999 г. № 77-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О ведомственной охране» // СЗ РФ. 1999. № 16. Ст. 1935.

«О безопасности дорожного движения»⁴³ право на управление транспортными средствами предоставляется:

- транспортными средствами категорий «А», «В», «С» и подкатегорий «В1», «С1» - лицам, достигшим восемнадцатилетнего возраста;
- транспортными средствами категорий «D», «Тm», «Тb» и подкатегории «D1» - лицам, достигшим двадцатиоднолетнего возраста.

Если в нарушение требований трудового законодательства указанные лица были допущены к тем работам, на которых они не могли быть использованы, трудовой договор с такими лицами на основании ст. 84 ТК РФ прекращается при отсутствии возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1).

Лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, при заключении трудового договора подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (ст. 69 ТК РФ). При этом лица в возрасте до восемнадцати лет при заключении трудового договора подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру независимо от трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы), а также ежегодно до достижения ими возраста восемнадцати лет.

Предварительный (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры работников, не достигших возраста 18 лет, проводятся

⁴³ Федеральный закон от 10.12.1995 г. № 196-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «О безопасности дорожного движения» // СЗ РФ. 1995. № 50. Ст. 4873.

в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н⁴⁴. Обязательные медицинские осмотры несовершеннолетних работников, предусмотренные ст. 266 ТК РФ, осуществляются за счет средств работодателя.

Лицам, не достигшим 18-летнего возраста, при приеме на работу не может быть установлено испытание в целях проверки их соответствия поручаемой работе, что предусмотрено в ст. 70 ТК РФ. Если таким работникам вопреки требованиям трудового законодательства было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается.

Работников в возрасте до 18 лет запрещается направлять в служебные командировки в соответствии со ст. 268 ТК РФ. При этом необходимо учитывать, что данный запрет не распространяется на творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также на спортсменов в возрасте до 18 лет.

Так, Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и

⁴⁴ Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н (ред. от 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» // Российская газета. 2011. 28 октября. № 243.

видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены ТК РФ, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252 (далее - Перечень профессий и должностей творческих работников)⁴⁵.

Таким образом, заключение трудового договора с несовершеннолетним осуществляется по общим правилам приема на работу, предусмотренным ТК РФ, но с соблюдением следующих особенностей.

Во-первых, при приеме на работу несовершеннолетнего работодатель не вправе устанавливать ему испытательный срок (абз. 4 ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

Во-вторых, до приема на работу работодатель за свой счет должен направить несовершеннолетнего на медицинский осмотр (ст. 266 ТК РФ).

В-третьих, работодателю следует обратить внимание на перечень документов, предъявляемых несовершеннолетним работником. Перечень документов соответствует списку, установленному ст. 65 ТК РФ, но имеются некоторые особенности. Так, несовершеннолетний работник должен представить:

- документ, удостоверяющий личность (паспорт или свидетельство о рождении);
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В большинстве случаев трудовой книжки нет, поэтому работодателю придется оформить ее в течение пяти дней с момента трудоустройства работника (ст. 66 ТК РФ);
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

⁴⁵ Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 19. Ст. 2356.

- документы воинского учета (приписное удостоверение - удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу по форме 5, утвержденной Приказом Министра обороны РФ от 18.07.2014 г. № 495⁴⁶) - для лиц от 16 до 18 лет;

- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. Такими документами могут быть аттестат об основном общем или среднем общем образовании, диплом о среднем общем образовании или справка об обучении или справка об обучении или периоде обучения, выданная организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 12 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации");

- медицинскую справку о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения предварительного медосмотра;

- согласие одного из родителей (опекуна) на заключение трудового договора (для лиц 14 лет и лиц до 14 лет для работы в организациях кинематографии, театрах и других организациях согласно ч. 4 ст. 63 ТК РФ);

- разрешение органа опеки и попечительства на заключение трудового договора (для лиц 14 лет и лиц до 14 лет для работы в организациях кинематографии, театрах и других организациях согласно ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

Важно обратить внимание на то, трудовой договор от имени ребенка до 14 лет подписывает родитель (опекун) (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны быть ознакомлены с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, связанными с их трудовой

⁴⁶ Приказ Министра обороны РФ от 18.07.2014 г. № 495 «Об утверждении Инструкции по обеспечению функционирования системы воинского учета граждан Российской Федерации и порядка проведения смотров-конкурсов на лучшую организацию осуществления воинского учета» (вместе с «Порядком проведения смотров-конкурсов на лучшую организацию осуществления воинского учета, проводимых органами военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации, военными комиссариатами, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления») // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2014. № 50.

деятельностью. Исходя из трудового договора работодатель издает приказ о приеме на работу⁴⁷.

Таким образом, заключение трудового договора с несовершеннолетним осуществляется по общим правилам приема на работу, предусмотренным ТК РФ, но с соблюдением следующих особенностей.

Во-первых, при приеме на работу несовершеннолетнего работодатель не вправе устанавливать ему испытательный срок (абз. 4 ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

Во-вторых, до приема на работу работодатель за свой счет должен направить несовершеннолетнего на медицинский осмотр (ст. 266 ТК РФ).

В-третьих, работодателю следует обратить внимание на перечень документов, предъявляемых несовершеннолетним работником. Перечень документов соответствует списку, установленному ст. 65 ТК РФ, но имеются некоторые особенности.

2.2. Гарантии при расторжении трудового договора с несовершеннолетними работниками

В ст. 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии расторжения трудового договора с работниками моложе 18 лет. Так, увольнение несовершеннолетнего работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Расторжение трудового договора без согласия хотя бы одного из указанных органов является неправомерным, и работник моложе 18 лет подлежит восстановлению на работе.

⁴⁷ Куревина Л.В. Трудовые гарантии несовершеннолетним работникам // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. № 6. С. 27.

Следует заметить, что данное правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей. Однако, некоторым категориям работников, высвобождаемых из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством в этой или другой организации. К таким категориям относятся работники - дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей (п. 6 ст. 9 ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 77 ТК РФ. Эти основания применимы ко всем работникам, включая и несовершеннолетних. Однако применение общего порядка прекращения трудового договора ко всем несовершеннолетним работникам без учета особенностей их возрастного развития представляется противоречивым.

Более того, в правовом регулировании заключения трудового договора законодатель использовал дифференцированный подход – в зависимости от возраста несовершеннолетнего. Регламентация расторжения трудового договора с несовершеннолетним практически не отличается от расторжения со взрослым работником, за исключением нормы ст. 269 ТК РФ. Все это нарушает единство норм, регулирующих особенности трудовых отношений с несовершеннолетними работниками и отрицательно сказывается на эффективности этих норм и снижает гарантии соблюдения трудовых прав несовершеннолетних работников⁴⁸.

Представляется целесообразным ст. 78 ТК РФ дополнить текстом следующего содержания:

⁴⁸ Буянова А.В. Основания увольнения несовершеннолетнего работника // Социально-политические науки. 2015 № 4. С. 97.

«При расторжении трудового договора по соглашению сторон, когда работником является лицо, не достигшее возраста шестнадцати лет, о достигнутом соглашении должны быть уведомлены родители (опекуны, попечители) данного работника и орган опеки и попечительства. Работодатель обязан направить копию приказа (распоряжения) об увольнении лица, не достигшего возраста шестнадцати лет, родителям, (опекунам, попечителям) работника и в орган опеки и попечительства»;

б) дополнить ч. 1 ст. 80 ТК РФ следующим текстом:

«При расторжении трудового договора по инициативе работника, не достигшего возраста шестнадцати лет, о поданном им заявлении об увольнении уведомляются родители (опекуны, попечители) данного работника и орган опеки и попечительства. Работодатель также обязан направить копию приказа (распоряжения) об увольнении лица, не достигшего возраста шестнадцати лет, родителям (опекунам, попечителям) работника и в орган опеки и попечительства».

Предусмотренные ст. 269 ТК РФ дополнительные гарантии работникам в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора по инициативе работодателя не распространяются на случаи ликвидации организации.

Решая вопрос о даче согласия на увольнение работника, не достигшего возраста 18 лет, по инициативе работодателя, государственная инспекция труда и комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав должны внимательно изучить все обстоятельства увольнения. Так, следует в каждом отдельном случае выяснять возраст (год, месяц и день рождения) работника, а также устанавливать, когда и в каком порядке он был принят на работу. При этом, применение норм, устанавливающих специальные льготы и гарантии для работников моложе 18 лет, должно производиться в сочетании с общими нормами законодательства о труде, обязывающими работников трудиться честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, повышать

производительность труда, улучшать качество продукции, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу организации.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка увольнения и гарантий⁴⁹. Следовательно, п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в системной связи с ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 179, ч. 1, 2 ст. 180 ТК РФ не может расцениваться как нарушающий конституционные права работников⁵⁰.

При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора с несовершеннолетним по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), с учетом положений статьи 269 ТК РФ судам необходимо проверять, имелось ли согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних по месту жительства несовершеннолетнего на расторжение трудового договора. Отсутствие такого согласия является основанием для признания увольнения незаконным.

Так, работодатель должен одновременно или по очереди обратиться в государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних для получения согласия на увольнение работника моложе 18 лет. Согласие этих органов должно быть получено до

⁴⁹ Определение Конституционного Суда РФ от 23.12.2014 г. № 2873-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Стрекаловской Людмилы Валентиновны на нарушение ее конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁵⁰ Определение Конституционного Суда РФ от 22.12.2015 г. № 2768-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Емельяновой Натальи Михайловны на нарушение ее конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

расторжения трудового договора, т.е. до издания приказа (распоряжения) об увольнении. В противном случае увольнение несовершеннолетнего работника без согласия комиссии по делам несовершеннолетних будет признано судом незаконным⁵¹.

Родитель (попечитель) ребенка, а также орган опеки и попечительства вправе требовать расторжения трудового договора с учащимся, не достигшим возраста пятнадцати лет, в случае, если работа оказывает негативное влияние на здоровье ребенка (абз. 3 п. 24 Постановления № 1).

Следует учитывать, что при расторжении трудового договора с несовершеннолетними, работающими по совместительству (за исключением лиц, совмещающих работу с получением образования, а также лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) по смыслу статьи 287 ТК РФ на них распространяются в полном объеме гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Работодатель обязан предлагать работнику с учетом состояния его здоровья все имеющиеся у него как вакантные должности или работу, соответствующие квалификации работника, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. Работодатель обязан предлагать имеющиеся вакансии в течение всего периода проведения сокращения штата работников⁵². Если это не сделано, увольнение также может быть признано незаконным.

⁵¹ Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 19.02.2013 г. по делу № 33-514/2013 «Исковые требования о признании незаконными приказов, записи в трудовой книжке о расторжении трудового договора и увольнении, взыскании зарплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, восстановлении на работе удовлетворены, так как суд пришел к выводу, что при увольнении допущены нарушения по преимущественному праву истцов на оставлении на работе» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁵² Определение Верховного Суда РФ от 21.09.2012 г. № 50-КГ12-3 «Дело о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и премиальных выплат направлено на новое рассмотрение, поскольку работодателем не был соблюден предусмотренный нормами трудового

При этом такое состояние здоровья может быть подтверждено только медицинским заключением, выданном в специальном порядке. Без медицинского заключения увольнение по состоянию здоровья нельзя признать законным.

И последнее, на что хотелось бы обратить внимание, это то, что при расторжении трудового договора с несовершеннолетними работодатель должен соблюдать общий порядок, предусмотренный ст. 84.1 ТК РФ, а именно:

- издать приказ о расторжении трудового договора и ознакомить с ним работника под роспись;
- внести в трудовую книжку работника запись об основании и о причине расторжения трудового договора и заверить ее подписью работника;
- произвести с работником в день увольнения окончательный расчет и выдать ему трудовую книжку. В получении трудовой книжки работник должен расписаться в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них;
- сделать запись в личной карточке работника в соответствии с записью, внесенной в трудовую книжку;
- выдать работнику по его письменному заявлению заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Работнику также должна быть выдана справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности), и о периодах, исключаемых из расчета для назначения пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком (пп. 3 п. 2 ст. 4.1 Федерального закона «Об обязательном

социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»⁵³).

Проведенный анализ особенностей заключения и расторжения трудового договора с несовершеннолетним, позволяет подвести следующие итоги.

Во-первых, правовая возможность отчисления несовершеннолетнего, достигшего возраста пятнадцати лет, но не получившего основного общего образования, предусмотренная Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», в целом, согласуется с нормами международного права,. Однако правовая регламентация ч. 2 ст. 63 ТК РФ дает право на заключение трудового договора только тем пятнадцатилетним, которые получили общее образование или получают общее образование, т.е. в случае отчисления пятнадцатилетнего несовершеннолетнего, не получившего основного общего образования, из образовательной организации, права на заключение трудового договора у него не возникает. В этой связи целесообразно дополнить ч. 2 ст. 63 ТК РФ установив в ней возможность заключения трудового договора и с лицами, отчисленными из образовательной организации и оставившими образовательную организацию и достигшие возраста пятнадцати лет.

Во-вторых, анализ законодательства позволяет говорить, что органом, который может дать разрешение на заключение трудового договора с несовершеннолетним, указанной возрастной группы, должна быть комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав. В этой связи необходимо данное положение закрепить в частях 3, 4 ст. 63 ТК РФ, исключив из текста орган опеки и попечительства.

В-третьих, представляется целесообразным ст. 78 ТК РФ дополнить текстом следующего содержания:

⁵³ Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. 2007. № 1 (Ч. 1). Ст. 18.

«При расторжении трудового договора по соглашению сторон, когда работником является лицо, не достигшее возраста шестнадцати лет, о достигнутом соглашении должны быть уведомлены родители (опекуны, попечители) данного работника и орган опеки и попечительства. Работодатель обязан направить копию приказа (распоряжения) об увольнении лица, не достигшего возраста шестнадцати лет, родителям, (опекунам, попечителям) работника и в орган опеки и попечительства»;

б) дополнить ч. 1 ст. 80 ТК РФ следующим текстом:

«При расторжении трудового договора по инициативе работника, не достигшего возраста шестнадцати лет, о поданном им заявлении об увольнении уведомляются родители (опекуны, попечители) данного работника и орган опеки и попечительства. Работодатель также обязан направить копию приказа (распоряжения) об увольнении лица, не достигшего возраста шестнадцати лет, родителям (опекунам, попечителям) работника и в орган опеки и попечительства».

Содержание ст. 269 ТК РФ должно быть заменено на текст следующего содержания:

«Расторжение трудового договора с работником в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка только с учетом мнения соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав».

Глава 3. Гарантии охраны труда несовершеннолетних работников

3.1. Особенности рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних работников

Для работников, не достигших возраста 18 лет, предусмотрены определенные особенности рабочего времени и времени отдыха. Так, для них установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, что следует рассматривать как особую заботу государства о сохранении здоровья работающих подростков.

Так, продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

Для несовершеннолетних работников, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в течение учебного года в свободное от получения образования время, продолжительность рабочего времени составляет (ч. 2 ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет - не более 12 часов в неделю;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 17,5 часа в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет (абз. 2 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

Для несовершеннолетних работников, которые обучаются по образовательным программам основного общего, среднего общего и среднего профессионального образования и совмещают в течение учебного года работу с получением образования, продолжительность ежедневной

работы (смены) составляет (абз. 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ, п. 1, пп. «а» п. 2 ч. 3 ст. 12 ФЗ «Об образовании»):

- в возрасте от 14 до 16 лет - не более 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет - не более 4 часов.

Согласно ч. 2 ст. 348.8 ТК РФ исключение сделано для спортсменов в возрасте до 18 лет, которые могут работать ежедневно свыше указанного времени. При этом должна соблюдаться еженедельная продолжительность рабочего времени, установленная коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

- творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, - в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором⁵⁴;

Конституционный Суд РФ разъяснил, что ч. 1 ст. 92 и ч. 2 ст. 219 ТК РФ, закрепляющие как отдельные компенсационные меры, направленные на ослабление негативного воздействия на здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, в частности сокращенную продолжительность рабочего времени, так и порядок их реализации, направлены на установление таких мер на основании оценки условий труда на конкретном рабочем месте, выступают гарантией обеспечения конституционных прав работников на безопасные условия труда, отдых и охрану здоровья, согласуются с целями трудового

⁵⁴ Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 19. Ст. 2356.

законодательства (ст. 1 ТК РФ) и не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права граждан⁵⁵.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 указывается, что доказательствами, подтверждающими фактическую продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника, являются: трудовой договор, график режима рабочего времени, табель учета рабочего времени, расчетные листки, документальные и электронные средства учета рабочего времени, а также иные доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости, предусмотренным ст. ст. 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса РФ.

Так, из студенческого билета, зачетной книжки З. следует, что она является студентом первого курса Казанского филиала Российской международной академии туризма по заочной форме обучения.

Положения ст. 92 и ст. 94 ТК РФ о сокращенной продолжительности рабочего времени касаются работников, совмещающих работу с учебой по дневной форме обучения. Поскольку истица З. обучается по заочной форме в высшем учебном заведении, с учетом того, что она родилась 29 марта 1995 года и при работе у ответчика не достигла совершеннолетия, продолжительность ее рабочего дня должна была составить 7 часов⁵⁶.

Физиологические особенности лиц, не достигших 18-летнего возраста, обуславливают необходимость установления более длительного отдыха для восстановления сил и работоспособности по сравнению с взрослыми работниками. Для работников моложе 18 лет установлен удлинённый ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого

⁵⁵ Определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2014 г. № 1705-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Крапчинского Альберта Андреевича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 92 и частью второй статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁵⁶ Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 22.07.2013 г. по делу № 33-7235/2013 «Дело о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и премиальных выплат направлено на новое рассмотрение, поскольку работодателем не был соблюден предусмотренный нормами трудового законодательства порядок увольнения истца, вывод суда первой инстанции о законности увольнения лица нельзя признать правильным» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

составляет 31 календарный день. В случае реализации несовершеннолетним права на ежегодный оплачиваемый отпуск после достижения восемнадцати лет продолжительность такого отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после наступления совершеннолетия (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1).

Коллективным договором, соглашением, а также трудовым договором может быть предусмотрен и более длительный отпуск для работников, не достигших 18-летнего возраста.

Следует обратить внимание на то, что отечественные ученые высказывают разные мнения по поводу причин установления удлиненных отпусков упомянутой категории работников. Так, по мнению А.В. Ярхо, установление удлиненного отпуска несовершеннолетним работникам обусловлено повышенным вниманием к охране труда молодежи и заботой о создании ей условий для нормального физического развития, труда и отдыха⁵⁷. О.С. Хохрякова подчеркивает, что он устанавливается с целью обеспечения им более длительного отдыха после трудовой деятельности по сравнению со взрослыми работниками с учетом процесса ускоренного развития организма подростков, требующего более продолжительного отдыха⁵⁸. На эти же обстоятельства обращает внимание Е.И. Хрулова, которая указывает также, что установление удлиненного отпуска несовершеннолетним обусловлено необходимостью увеличения свободного времени для оптимального сочетания духовного и физического их развития⁵⁹.

Совершенно очевидно, что именно особенности организма, присущие лицам в возрасте до 18 лет, стали главной причиной установления им ежегодного оплачиваемого отпуска увеличенной продолжительности.

⁵⁷ Ярхо А.В. Время отдыха. Справочник. М.: Профиздат, 1987. С. 99.

⁵⁸ Хохрякова О.С.. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дис. ... докт. юрид. наук. М., 1992. С. 36.

⁵⁹ Хрулова Е.И. Правовое регулирование ежегодных отпусков в европейских странах – членах СЭВ: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1990. С. 105–106.

Организм подростков полностью не сформирован и быстро развивается при том, что психологические и физические его особенности во многом отличаются от специфики организма взрослого работающего человека. Вполне естественно, что для нормального трудового функционирования лиц в возрасте до 18 лет требуется более длительный отдых по сравнению со взрослыми работниками.

Можно констатировать, что удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск несовершеннолетним работникам устанавливается в результате совокупности таких причин, как:

- повышенное внимание государства к охране труда несовершеннолетних работников;
- учет особенностей ускоренного развития их организма;
- увеличение свободного времени для полноценного умственного и физического развития несовершеннолетних работающих граждан⁶⁰.

На практике при предоставлении таких отпусков зачастую возникает вопрос, как правильно рассчитывать их продолжительность в тех случаях, когда одна часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника приходится на период до 18 лет, а оставшаяся другая его часть - на период, когда ему уже исполнилось 18 лет. Эта же проблема неоднократно обсуждалась в научной литературе. Некоторые специалисты в области трудового права считают, если подросток получает отпуск за рабочий год, в котором ему исполнилось 18 лет, то его продолжительность следует рассчитывать, исходя из 31 календарного дня до даты рождения и 28 календарных дней после даты рождения⁶¹. Следует согласиться с данной точкой зрения, так как удлиненный отпуск продолжительностью 31 календарный день установлен работнику подростку, как уже говорилось ранее, с учетом особенностей его организма. После 18 лет человеческий

⁶⁰ Логачев Д.И. Правовое регулирование удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетних работников // Труд и социальные отношения. 2014. № 7. С. 98.

⁶¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Н. Бабурин, А.А. Глисков, А.И. Забейворота. М.: Книжный мир, 2012. С. 219–220.

организм практически полностью сформирован и готов к нагрузкам, рассчитанным на взрослого работника. Поэтому исчисление продолжительности отпуска в общем порядке в данном случае вполне справедливо, и это положение целесообразно закрепить в ТК РФ.

Следует также обратить внимание на то, что установление сокращенного рабочего времени для несовершеннолетнего работника зависит от их возраста. В связи с этим возникает логичный вопрос: почему же законодательством предусмотрена одинаковая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех несовершеннолетних работников независимо от их возраста?

Однако если знать, что в отечественном трудовом законодательстве нет даже определения общего отпуска⁶² и тем более удлиненного отпуска, то говорить о какой-либо дифференциации даже не приходится.

В то же время порядок предоставления удлиненных отпусков, безусловно, должен учитывать возрастные физиологические изменения, происходящие в организме несовершеннолетних в связи с увеличением их возраста. Поэтому, принимая во внимания специфику организма подростков, целесообразно ввести в ТК РФ норму, предусматривающую дифференцированный подход к определению продолжительности отпуска данной категории работников в зависимости от их возраста. В связи с этим ст. 267 ТК РФ можно изложить в следующей редакции: «В целях охраны труда работающих подростков, необходимости обеспечения более длительного отдыха с учетом особенностей и ускоренного процесса развития их организма, а также необходимости увеличения свободного времени для полноценного умственного и физического развития, работникам в возрасте до 16 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 45 календарных дней, а работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не менее 35 календарных дней. Удлиненный ежегодный

⁶² Логачев Д.И. Понятие «отпуск» в российском и зарубежном трудовом праве // Труд и социальные отношения. 2013. № 10. С. 65.

основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам в возрасте до 18 лет, работающим на условиях трудового договора, независимо от места работы, должности, условий труда и отрасли в удобное для них время. Правом на удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работники пользуются до достижения ими возраста 18 лет. После достижения 18-летнего возраста на работников распространяются общие положения Трудового кодекса Российской Федерации».

3.2. Особенности оплаты труда и нормы выработки несовершеннолетним работникам

Согласно ст. 271 ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

Например, как следует из представленных материалов, 10 июня 2014 года между МБУ «Многопрофильный молодежный центр» г. Канска и несовершеннолетним К. был заключен срочный трудовой договор, по которому К. предоставлена работа по профессии подсобного рабочего на срок с 10 июня 2014 года по 09 июля 2014 года.

В соответствии с условиями трудового договора истцу установлена пятидневная рабочая неделя с повременной формой оплаты труда (часовая тарифная ставка) с начислением районного коэффициента в размере 30% и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями 30%.

Истец за период действия трудового договора отработал 119 часов. Фактически истцу выплачена заработная плата.

Разрешая требования о взыскании заработной платы, суд первой инстанции, руководствуясь ст. ст. 92, 113, 127, 130, 139, 146 ТК РФ, исходил из того, что заработная плата несовершеннолетнему К. должна была начисляться исходя из минимального размера оплаты труда, установленного

с 01 января 2014 года, установленном ФЗ № 336-ФЗ от 02 декабря 2013 года «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

Судебная коллегия, проверив законность и обоснованность решения, не согласилась с выводами суда первой инстанции. Руководствуясь положениями ст. 271 ТК РФ, предусматривающей выплату заработной платы при повременной оплате труда работникам в возрасте до 18 лет с учетом сокращенной продолжительности работы, судебная коллегия, обосновано исходила из того, что К. за отработанный период времени должно было быть начислено: тарифная ставка с учетом районного коэффициента и процентной надбавки х 119 часов⁶³.

По другому делу, удовлетворяя требования прокурора, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что заработная плата несовершеннолетнего работника должна соответствовать оплате труда совершеннолетнего работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда с учетом установленных в регионе районного коэффициента и процентной надбавки.

Установив, таким образом, разницу между среднемесячной оплатой труда совершеннолетнего работника и заработной платой истца за фактически отработанное за период действия трудового договора время, суд взыскал ее в пользу законного представителя.

Судебная коллегия нашла данные выводы суда первой инстанции неправильными, поскольку они не основаны на нормах материального права.

Положения ст. 271 ТК РФ не гарантируют работникам в возрасте до 18 лет оплату труда при сокращенной продолжительности рабочего времени в таком же размере, как и работникам соответствующих категорий при нормальной продолжительности. Доплата до уровня оплаты труда

⁶³ Определение Красноярского краевого суда от 28.01.2016 г. № 4Г-137/2016 «Об отказе в передаче кассационной жалобы на судебный акт по делу о взыскании заработной платы для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы возможны только по усмотрению работодателя и за счет его средств.

При таких обстоятельствах, вывод суда о том, что заработная плата несовершеннолетнего работника должна соответствовать оплате труда совершеннолетнего работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда с учетом установленных в регионе районного коэффициента и процентной надбавки, является неправильным⁶⁴.

Интересен и такой пример из практики.

Как следует из материалов дела 23.06.2014 года между ООО «Грязинское РСУ по обслуживанию жилфонда» и несовершеннолетним заключен срочный трудовой договор. Несовершеннолетний работник был принят на должность рабочего по благоустройству с должностным окладом (тарифная ставка). Пунктом 8 трудового договора предусматривалось, что работнику установлена ежедневная норма рабочего времени 4 часа. В силу пункта 9 трудового договора установлена особенность режима рабочего времени - почасовая работа 1 час в день.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции тщательно исследовал представленные суду трудовой договор, заключенный между И.К. и ООО «Грязинское РСУ по обслуживанию жилфонда», приказ о приеме на работу несовершеннолетнего, штатное расписание на июнь 2014 года, а также табель учета рабочего времени, и пришел к правильному и обоснованному выводу о том, что при установленном размере оклада, норме выработки и фактически отработанном И.К. рабочем времени - 1 час работы в день.

⁶⁴ Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 29.04.2015 г. по делу № 33-4382, А-10 «Требование удовлетворено, поскольку заработная плата несовершеннолетнего работника должна соответствовать оплате труда совершеннолетнего работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда с учетом установленных в регионе районного коэффициента и процентной надбавки» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Ссылка на то, что в период осуществления несовершеннолетним трудовой деятельности в ООО «Грязинское РСУ по обслуживанию жилфонда», он проходил трудовую практику в МБОУ СОШ № 12 г. Грязи, продолжительность которой, согласно Приказу Минпроса СССР от 11.05.1985 г. № 81 «Об утверждении Положения об организации общественно полезного, производительного труда учащихся общеобразовательных школ»⁶⁵, составляет 4 часа в день, является несостоятельной, поскольку сама по себе не свидетельствует о фактическом выполнении несовершеннолетним работы в спорный период более 1 часа в день.

Таким образом, принимая во внимание приведенные выше нормы материального права, а также учитывая, что с несовершеннолетним работником заключен срочный трудовой договор, предусматривающий режим работы в условиях сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), то оплата труда должна производиться согласно отработанному времени с применением часовой тарифной ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (тарифной ставки) и нормативного количества рабочих часов в месяц.

Доводы апелляционного представления о том, что заработная плата несовершеннолетнего должна рассчитываться исходя из количества отработанных рабочих дней, где час работы соответствует 1 рабочему дню, является несостоятельным, поскольку основан на ином толковании закона⁶⁶.

При сдельной работе труд работников моложе 18 лет оплачивается по установленным сдельным расценкам.

Работодатель вправе за счет собственных средств производить таким работникам доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих

⁶⁵ Приказ Минпроса СССР от 11.05.1985 г. № 81 «Об утверждении Положения об организации общественно полезного, производительного труда учащихся общеобразовательных школ» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁶⁶ Апелляционное определение Липецкого областного суда от 22.12.2014 г. по делу № 33-3369/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

категорий при полной продолжительности ежедневной работы (при повременной оплате труда) либо до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы (при сдельной работе). Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. В этом случае работодателю также предоставлено право за счет собственных средств устанавливать несовершеннолетним работникам доплаты к заработной плате до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Представляется, что указанные правила ставят в неравное положение работников моложе 18 лет по сравнению с иными категориями работников, которым в соответствии с ТК РФ установлено сокращенное рабочее время. Например, право на сокращенную продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю предоставлено согласно ст. 92 ТК РФ инвалидам I и II групп. В то же время в ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»⁶⁷ предусмотрено, что сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается с сохранением полной оплаты труда. Оплата труда несовершеннолетних фактически осуществляется по правилам оплаты труда при неполном рабочем времени. При этом необходимо иметь в виду, что неполное рабочее время в силу ст. 93 ТК РФ устанавливается по просьбе работника, а продолжительность рабочего времени работников моложе 18 лет составляет предельную норму, которая не может быть увеличена даже по желанию несовершеннолетнего. Решение же вопроса об установлении доплат полностью зависит от усмотрения работодателя, которому такие доплаты экономически не

⁶⁷ Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

выгодны. Данное решение законодателя не вполне справедливо и носит дискриминационный характер.

Согласно ст. 270 ТК РФ для несовершеннолетних нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Пониженные нормы выработки могут устанавливаться и для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве. Эти нормы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Так, Б.Е.А. обратился в суд с иском к ОАО «Российские железные дороги» о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда. В обоснование своих требований истец заявил, что он заключил трудовой договор с ответчиком и работает в локомотивном депо. Трудовым договором установлена нормальная продолжительность рабочего времени. Правилами внутреннего трудового распорядка для локомотивных бригад введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - месяц. В феврале 2013 г. при 159-часовой норме рабочего времени смог выработать лишь 129 часов в связи с тем, что администрация эксплуатационного локомотивного депо Новомосковск не предоставляла работу, связанную с выполнением трудовых обязанностей истца. Недоработка в размере 30 часов ответчиком оплачена не была. Кроме того, из расчетного листка узнал, что в феврале 2013 г. было четыре дня неявки, разрешенные администрацией, однако сам никаких заявлений по данному вопросу не подавал. Таким образом, по вине администрации истец не выполнил норму труда, установленную за месяц. При невыполнении норм труда по вине

работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника. Однако ответчик не произвел оплату за рабочее время, не отработанное не по вине истца. Кроме того, своими неправомерными действиями ответчик причинил ему моральный вред.

Просит признать невыполнение им нормы труда, неисполнение трудовых должностных обязанностей произошедшим по вине работодателя.

Суд, выслушав мнения сторон, исследовав материалы дела, приходит к следующему.

В соответствии со ст. 155 ТК РФ оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника. Кроме того, работодатель обязан возместить работнику в денежной форме причиненный неправомерными действиями моральный вред (ст. 237 ТК РФ).

Согласно графику предоставления выходных дней локомотивным бригадам эксплуатационного локомотивного депо Новомосковск, а также учитывая производственный календарь на февраль 2013 г., в указанном месяце норма часов у работников, имеющих 40-часовую рабочую неделю, составляет 159 часов.

В соответствии со ст. 163 ТК РФ работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки.

В судебном заседании представитель ответчика не отрицал того, что истцы не смогли выработать в феврале 2013 г. установленную норму часов не по своей вине, а потому что работодатель не смог обеспечить их работой в необходимом количестве.

Таким образом, суд приходит к выводу, что неисполнение работниками своих должностных обязанностей произошло по вине работодателя, следовательно, недоработанные до нормы часы должны быть оплачены в соответствии со ст. 155 ТК РФ, то есть в размере не ниже средней заработной платы работника.

В соответствии со ст. 270 ТК РФ для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени⁶⁸.

Проведенный в третьей главе выпускной квалификационной работы анализ гарантий охраны труда несовершеннолетних, позволяет сделать определенные выводы.

Во-первых, удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск несовершеннолетним работникам устанавливается в результате совокупности таких причин, как:

- повышенное внимание государства к охране труда несовершеннолетних работников;
- учет особенностей ускоренного развития их организма;
- увеличение свободного времени для полноценного умственного и физического развития несовершеннолетних работающих граждан.

Во-вторых, порядок предоставления удлиненных отпусков должен учитывать возрастные физиологические изменения, происходящие в организме несовершеннолетних в связи с увеличением их возраста. Поэтому, принимая во внимания специфику организма подростков, целесообразно ввести в ТК РФ норму, предусматривающую дифференцированный подход к определению продолжительности отпуска данной категории работников в зависимости от их возраста.

В-третьих, работодателю предоставлено право за счет собственных средств устанавливать несовершеннолетним работникам доплаты к заработной плате до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Представляется, что указанные правила ставят в неравное положение работников моложе 18 лет по сравнению с иными категориями работников,

⁶⁸ Решение Узловского городского суда Тульской области от 19.09.2013 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://uzlovsky.tula.sudrf.ru>.

которым в соответствии с ТК РФ установлено сокращенное рабочее время. Решение же вопроса об установлении доплат полностью зависит от усмотрения работодателя, которому такие доплаты экономически не выгодны. Данное решение законодателя не вполне справедливо и носит дискриминационный характер.

Заключение

В заключительной части выпускной квалификационной работы, необходимо подвести итоги проведенному исследованию особенностей правового регулирования труда несовершеннолетних работников.

Проведенный в первой главе выпускной квалификационной работы анализ правовых основ дифференциации труда несовершеннолетних показал, что, несмотря на то, что детский труд использовался в России всегда, однако до 1882 года он не имел правового регулирования. Существовавших нормы права были общими для всех категорий работников. При этом, правовой статус наемных рабочих оставался на уровне простого рабства – права и обязанности рабочих устанавливались нанимателями и юридически не закреплялись.

Первые законы, регламентирующие труд несовершеннолетних, были приняты в начале 80-х годов XIX в. и регулировали труд детей в возрасте до 15 лет. Прогрессивный характер принятых законов заключался в том, что эти законы не только ограничили продолжительность рабочего времени малолетних рабочих, установили обязательность их обучения, но и ввели орган контроля за соблюдением законов, а также определяли наказания за их нарушения. Однако слабой стороной законов был вопрос о школьном образовании малолетних рабочих, который никаким образом не был гарантирован.

В советский период развития трудового права регулировался и охранялся не только труд несовершеннолетних, но и гарантировалось получение обязательного общего образования, которое становилось способом воспитания трудовой молодежи. Большинство актов об образовании устанавливали не только обязательность образования, но и обязательность труда

Включив в действующее законодательство понятие несовершеннолетнего, законодатели создали особую демографическую группу людей, носящих специфические права и обязанности, что требует повышенной правовой защиты несовершеннолетних, обусловленной психофизиологическими и социальными качествами их личности.

Проведенный во второй главе анализ особенностей заключения и расторжения трудового договора с несовершеннолетним, позволил сделать вывод о том, что правовая возможность отчисления несовершеннолетнего, достигшего возраста пятнадцати лет, но не получившего основного общего образования, предусмотренная Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», в целом, согласуется с нормами международного права. Однако правовая регламентация ч. 2 ст. 63 ТК РФ дает право на заключение трудового договора только тем пятнадцатилетним, которые получили общее образование или получают общее образование, т.е. в случае отчисления пятнадцатилетнего несовершеннолетнего, не получившего основного общего образования, из образовательной организации, права на заключение трудового договора у него не возникает. В этой связи целесообразно дополнить ч. 2 ст. 63 ТК РФ установив в ней возможность заключения трудового договора и с лицами, отчисленными из образовательной организации и оставившими образовательную организацию и достигшие возраста пятнадцати лет.

Не вполне обоснованным представляется закрепление в частях 3 и 4 ст. 63 ТК РФ получение согласия и разрешения органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с лицами, достигшими четырнадцати лет, а также с лицами, не достигшими четырнадцатилетнего возраста. Думается, излишне распространять на данный орган дополнительные обязанности в отношении предоставления согласия или разрешения всем несовершеннолетним на заключение трудового договора.

Проведенный анализ законодательства позволяет говорить, что органом, который может дать разрешение на заключение трудового договора с несовершеннолетним, указанной возрастной группы, должна быть комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав. В этой связи необходимо данное положение закрепить в частях 3, 4 ст. 63 ТК РФ, исключив из текста орган опеки и попечительства.

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 77 ТК РФ. Эти основания применимы ко всем работникам, включая и несовершеннолетних. Однако применение общего порядка прекращения трудового договора ко всем несовершеннолетним работникам без учета особенностей их возрастного развития представляется противоречивым и нарушает единство норм, регулирующих особенности трудовых отношений с несовершеннолетними работниками и отрицательно сказывается на эффективности этих норм и снижает гарантии соблюдения трудовых прав несовершеннолетних работников.

В связи с изложенным, представляется целесообразным ст. 78 ТК РФ дополнить текстом следующего содержания:

«При расторжении трудового договора по соглашению сторон, когда работником является лицо, не достигшее возраста шестнадцати лет, о достигнутом соглашении должны быть уведомлены родители (опекуны, попечители) данного работника и орган опеки и попечительства. Работодатель обязан направить копию приказа (распоряжения) об увольнении лица, не достигшего возраста шестнадцати лет, родителям, (опекунам, попечителям) работника и в орган опеки и попечительства».

Дополнить ч. 1 ст. 80 ТК РФ следующим текстом:

«При расторжении трудового договора по инициативе работника, не достигшего возраста шестнадцати лет, о поданном им заявлении об увольнении уведомляются родители (опекуны, попечители) данного работника и орган опеки и попечительства. Работодатель также обязан

направить копию приказа (распоряжения) об увольнении лица, не достигшего возраста шестнадцати лет, родителям (опекунам, попечителям) работника и в орган опеки и попечительства».

Содержание ст. 269 ТК РФ должно быть заменено на текст следующего содержания:

«Расторжение трудового договора с работником в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка только с учетом мнения соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав».

В третьей главе выпускной квалификационной работы, рассматривая гарантии охраны труда несовершеннолетних работников, было установлено, что удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск несовершеннолетним работникам устанавливается в результате совокупности таких причин, как:

- повышенное внимание государства к охране труда несовершеннолетних работников;
- учет особенностей ускоренного развития их организма;
- увеличение свободного времени для полноценного умственного и физического развития несовершеннолетних работающих граждан.

На практике при предоставлении таких отпусков зачастую возникает вопрос, как правильно рассчитывать их продолжительность в тех случаях, когда одна часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника приходится на период до 18 лет, а оставшаяся другая его часть - на период, когда ему уже исполнилось 18 лет. Эта же проблема неоднократно обсуждалась в научной литературе. Некоторые специалисты в области трудового права считают, если подросток получает отпуск за рабочий год, в котором ему исполнилось 18 лет, то его продолжительность следует рассчитывать, исходя из 31 календарного дня до даты рождения и 28

календарных дней после даты рождения. Следует согласиться с данной точкой зрения, так как удлиненный отпуск продолжительностью 31 календарный день установлен работнику подростку, как уже говорилось ранее, с учетом особенностей его организма. После 18 лет человеческий организм практически полностью сформирован и готов к нагрузкам, рассчитанным на взрослого работника. Поэтому исчисление продолжительности отпуска в общем порядке в данном случае вполне справедливо, и это положение целесообразно закрепить в ТК РФ.

В выпускной квалификационной работе было обращено внимание на то, что установление сокращенного рабочего времени для несовершеннолетнего работника зависит от их возраста. В связи с этим возникает логичный вопрос: почему же законодательством предусмотрена одинаковая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех несовершеннолетних работников независимо от их возраста? Представляется, что порядок предоставления удлиненных отпусков должен также учитывать возрастные физиологические изменения, происходящие в организме несовершеннолетних в связи с увеличением их возраста. Поэтому, принимая во внимания специфику организма подростков, целесообразно ввести в ТК РФ норму, предусматривающую дифференцированный подход к определению продолжительности отпуска данной категории работников в зависимости от их возраста. В связи с этим ст. 267 ТК РФ можно изложить в следующей редакции: «В целях охраны труда работающих подростков, необходимости обеспечения более длительного отдыха с учетом особенностей и ускоренного процесса развития их организма, а также необходимости увеличения свободного времени для полноценного умственного и физического развития, работникам в возрасте до 16 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 45 календарных дней, а работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не менее 35 календарных дней. Удлиненный ежегодный

основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам в возрасте до 18 лет, работающим на условиях трудового договора, независимо от места работы, должности, условий труда и отрасли в удобное для них время. Правом на удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работники пользуются до достижения ими возраста 18 лет. После достижения 18-летнего возраста на работников распространяются общие положения Трудового кодекса Российской Федерации».

Список использованных источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) (вступила в силу для СССР 15.09.1990) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СЗ РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.
5. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 г. № 223-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 16.
6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 30.03.2016) // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

7. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53 (Ч. 1). Ст. 7598.
8. Федеральный закон от 24.04.2008 г. № 48-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об опеке и попечительстве» // СЗ РФ. 2008. № 17. Ст. 1755.
9. Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. 2007. № 1 (Ч. 1). Ст. 18.
10. Федеральный закон от 31.05.2002 г. № 62-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «О гражданстве Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 22. Ст. 2031.
11. Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.
12. Федеральный закон от 07.11.2000 г. № 136-ФЗ (ред. от 14.10.2014) «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // СЗ РФ. 2000. № 46. Ст. 4538.
13. Федеральный закон от 14.04.1999 г. № 77-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О ведомственной охране» // СЗ РФ. 1999. № 16. Ст. 1935.
14. Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3802.
15. Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.
16. Федеральный закон от 10.12.1995 г. № 196-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «О безопасности дорожного движения» // СЗ РФ. 1995. № 50. Ст. 4873.
17. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

- 18.Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 19. Ст. 2356.
- 19.Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 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» // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1131.
- 20.Постановление Правительства РФ от 06.08.1998 г. № 892 (ред. от 24.12.2014) «Об утверждении Правил допуска лиц к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, а также к деятельности, связанной с оборотом прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ» // СЗ РФ. 1998. № 33. Ст. 4009.
- 21.Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Российская газета. 2009. 30 июля. № 147.
- 22.Постановление Минтруда РФ от 27.09.1996 г. № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации» // Российские вести. 5 декабря. № 230.
- 23.Приказ Министра обороны РФ от 18.07.2014 г. № 495 «Об утверждении Инструкции по обеспечению функционирования системы воинского учета граждан Российской Федерации и порядка проведения

- смотров-конкурсов на лучшую организацию осуществления воинского учета» (вместе с «Порядком проведения смотров-конкурсов на лучшую организацию осуществления воинского учета, проводимых органами военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации, военными комиссариатами, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления») // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2014. № 50.
24. Приказ Минтруда России от 09.01.2013 г. № 4н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан» // Российская газета. 2013. 13 июня. № 125.
25. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н (ред. от 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» // Российская газета. 2011. 28 октября. № 243.
26. Приказ Минпроса СССР от 11.05.1985 г. № 81 «Об утверждении Положения об организации общественно полезного, производительного труда учащихся общеобразовательных школ» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
27. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 г. № 58 «Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553-09» (вместе с «СанПиН 2.4.6.2553-09. Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего

- возраста. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы») // Российская газета. 2009. 18 ноября. № 217.
- 28.Постановление НКТ СССР от 05.07.1929 г. № 215 «Правила об охране труда работников цирка» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
- 29.Постановление Правительства Самарской области от 12.02.2016 г. № 59 «Об обеспечении отдыха, оздоровления и занятости детей в Самарской области в 2016 году» // Волжская коммуна. 2016. 16 февраля. № 37 (29583).
- 30.Решение Тольяттинской городской Думы Самарской области от 15.04.1998 г. № 283 «О квотировании рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях г. Тольятти для трудоустройства несовершеннолетней молодежи» (вместе с «Положением о порядке квотирования рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях г. Тольятти для трудоустройства несовершеннолетней молодежи») [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
- 31.Закон РСФСР от 09.12.1971 г. «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» (вместе с Кодексом) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016. (утратил силу).
- 32.Закон СССР от 15.07.1970 г. № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016. (утратил силу).
- 33.Декрет СНК РСФСР от 29.10.1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016. (утратил силу).
- 34.Постановление ВЦИК от 09.11.1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016. (утратил силу).

35. Постановление НКТ РСФСР от 04.03.1921 г. «О предельных нормах переноски и передвижения тяжестей подростками» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016. (утратил силу).

Научная литература

36. Боренштейн А.Л. Законодательное регулирование труда детей на фабриках и заводах в России в 1880-х годах // Социальное и пенсионное право. 2008. № 1. С. 20-24.
37. Буянова А.В. Основания увольнения несовершеннолетнего работника // Социально-политические науки. 2015 № 4. С. 96-98.
38. Буянова А.В. Возникновение и изменение трудовых правоотношений с несовершеннолетним // Современный юрист. 2013. № 2(3). С. 118-121.
39. Воскресенская Е.В. Проблемы правового статуса отдельных нетипичных субъектов трудового права // Ленинградский юридический журнал. 2015. № 4. С. 139-142.
40. Гонцов Н.И., Реутов В.П. О юридической природе и видах предписаний, содержащихся в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. № 3. С. 11-14.
41. Карташова Г.Н. Труд несовершеннолетних в XX веке: правовой аспект // Современные тенденции развития науки и психологи. 2016. № 1-7. С. 37-40.
42. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Н. Бабурин, А.А. Глисков, А.И. Забейворота. М.: Книжный мир, 2012. 570 с.
43. Крылова Э.Ю. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником // Судья. 2015. № 7. С. 45-49.
44. Куревина Л.В. Трудовые гарантии несовершеннолетним работникам // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. № 6. С. 25-29.

- 45.Логачев Д.И. Правовое регулирование удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетних работников // Труд и социальные отношения. 2014. № 7. С. 97-99.
- 46.Логачев Д.И. Понятие «отпуск» в российском и зарубежном трудовом праве // Труд и социальные отношения. 2013. № 10. С. 64-67.
- 47.Мельникова Э.Б. Ювенальная юстиция: Проблемы уголовного права, уголовного процесса и криминологии: учеб. пособие. М., 2001.
- 48.Михайлова Н.П. Все о трудовых отношениях. М.: Вече, 2010. 187 с.
- 49.Морозов П.Е. Право на труд // Юридический мир. 2015. № 4. С. 33-36.
- 50.Протченко Е.А. Труд несовершеннолетних работников: история и современное развитие // Проблемы права. 2014. № 5 (48). С. 87-90.
- 51.Сапронова Н.А. О некоторых проблемах правового регулирования трудовых отношений несовершеннолетних // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. 2014. № 11. С. 80-84.
- 52.Ташбекова И.Ю. Государственно-правовое регулирование трудовой деятельности несовершеннолетних работников в России в конце XIX и начале XXI в. (сравнительный анализ) // Актуальные проблемы российского права. 2008. № 4. С. 49-54.
- 53.Хохрякова О.С.. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дис. ... док. юрид. наук. М., 1992.
- 54.Хруслова Е.И. Правовое регулирование ежегодных отпусков в европейских странах – членах СЭВ: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1990.
- 55.Щур-Труханович Л.В. О возрасте, с которого допускается заключение трудового договора в Российской Федерации // Трудовое право. 2006. № 8. С. 53-56.
- 56.Яхро А.В. Время отдыха. Справочник. М.: Профиздат, 1987. 421 с.
- 57.Ящечко Л.А. Конвенции МОТ, регулирующие труд детей // Юридический мир. 2011. № 4. С. 41-44.

Материалы юридической практики

58. Определение Конституционного Суда РФ от 22.12.2015 г. № 2768-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Емельяновой Натальи Михайловны на нарушение ее конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
59. Определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2014 г. № 1705-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Крапчинского Альберта Андреевича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 92 и частью второй статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
60. Определение Конституционного Суда РФ от 23.12.2014 г. № 2873-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Стрекаловской Людмилы Валентиновны на нарушение ее конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
61. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // БВС РФ. 2014. № 4.
62. Определение Верховного Суда РФ от 21.09.2012 г. № 50-КГ12-3 «Дело о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и премиальных выплат направлено на новое рассмотрение, поскольку работодателем не был соблюден предусмотренный нормами трудового законодательства порядок увольнения истца, вывод суда первой инстанции о законности

увольнения лица нельзя признать правильным» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

63. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 22.07.2013 г. по делу № 33-7235/2013 «Дело о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и премиальных выплат направлено на новое рассмотрение, поскольку работодателем не был соблюден предусмотренный нормами трудового законодательства порядок увольнения истца, вывод суда первой инстанции о законности увольнения лица нельзя признать правильным» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
64. Апелляционное определение Самарского областного суда от 20.02.2013 по делу N 33-1668/13 «Иск об установлении факта трудовых отношений, оформлении трудового договора, акта о несчастном случае и возмещении вреда здоровью, компенсации морального вреда удовлетворен правомерно, поскольку установлено наличие трудовых отношений между истцом и ответчиком, травма была получена истцом при непосредственном исполнении трудовых обязанностей, суд верно счел, что получение истцом травмы относится к несчастным случаям, произошедшим с работником при исполнении им трудовых обязанностей» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
65. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 29.04.2015 г. по делу № 33-4382, А-10 «Требование удовлетворено, поскольку заработная плата несовершеннолетнего работника должна соответствовать оплате труда совершеннолетнего работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда с учетом установленных в регионе районного коэффициента и процентной надбавки» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

66. Апелляционное определение Липецкого областного суда от 22.12.2014 г. по делу № 33-3369/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
67. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 19.02.2013 г. по делу № 33-514/2013 «Исковые требования о признании незаконными приказов, записи в трудовой книжке о расторжении трудового договора и увольнении, взыскании зарплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, восстановлении на работе удовлетворены, так как суд пришел к выводу, что при увольнении допущены нарушения по преимущественному праву истцов на оставлении на работе» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
68. Определение Красноярского краевого суда от 28.01.2016 г. № 4Г-137/2016 «Об отказе в передаче кассационной жалобы на судебный акт по делу о взыскании заработной платы для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
69. Решение Узловского городского суда Тульской области от 19.09.2013 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://uzlovsky.tula.sudrf.ru>.