

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права  
Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

И.о. зав. кафедрой

*Т.В. Зайцева*  
« 15 » июня 2021г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

Исполнитель  
студент группы 6213б

18.05.2021 *Лугова*

Е. А. Лугова

Руководитель  
канд. д-р наук

21.05.21 *Алексеев*

П. Г. Алексеев

Нормоконтроль

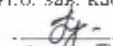
10.05.21 *Громоза*

О. В. Громоза

Благовещенск 2021

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. зав. кафедрой  
 Г. В. Зайцева  
« 30 » 8 2020 г.

### ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студентки Луковой Евгении Алексеевны.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

(утверждена приказом от 05.04.2021 г. № - 658 уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 16.08.2021 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция Российской Федерации, ТК РФ, УК РФ, СК РФ, Федеральный закон «О ратификации Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению любых форм детского труда», научная юридическая литература, правоприменительные акты.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): 1. Происхождение и состояние правового регулирования в настоящее время труда работников в возрасте до 18 лет. 2. Особенности реализации права несовершеннолетних. 3. Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних работников.


5. Перечень материалов приложения: нет.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе: нет.

7. Дата выдачи задания: 30 октября 2020 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Алексеевко Павел Григорьевич, доцент, канд. юрид. наук.

Задание принято к исполнению: 30.10.2020 г.

  
подпись студента

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 78 с., 65 источников.

### ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ПРАВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ, ОПЛАТА ТРУДА, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Целью исследования является комплексный теоретический и практический анализ особенностей правового регулирования труда несовершеннолетних работников по законодательству Российской Федерации, а также изучение материалов судебной практики.

Поставленная цель предопределила необходимость решения следующих задач:

- исследовать генезис правового регулирования труда несовершеннолетних работников;
- рассмотреть нормативно-правовые основы труда несовершеннолетних работников;
- исследовать особенности заключения и расторжения трудового договора с несовершеннолетними;
- провести исследование об особенностях заключения трудового договора с несовершеннолетними и др.

Объектом исследования являются общественные отношения, непосредственно относящиеся к заключению, изменению, прекращению трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплате и нормированию труда несовершеннолетних работников.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регулирующие труд несовершеннолетних работников, труды ученых в области трудового права, судебная практика.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Происхождение и состояние правового регулирования в настоящее время труда работников в возрасте до 18 лет	10
1.1 Эволюция правового регулирования труда несовершеннолетних работников	10
1.2 Нормативно-правовые основы труда несовершеннолетних работников	16
2 Особенности реализации права на труд несовершеннолетних	20
2.1 Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними	20
2.2 Гарантии при расторжении трудового договора с несовершеннолетними	30
2.3 Оплата труда, рабочее время и время отдыха несовершеннолетних работников	35
3 Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних работников	57
Заключение	69
Библиографический список	72

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

ФЗ – Федеральный закон;

МРОТ – минимальный размер оплаты труда;

РСФСР – Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика;

СНК – Совет народных комиссаров;

КЗоТ – Кодекс законов о труде.

## ВВЕДЕНИЕ

Использование труда несовершеннолетних недопустимо, но по известным данным на сегодняшний день, труд детей широко используется на большинстве производств. 154 страны подписали Конвенцию ООН «О правах ребенка» (1989г.),<sup>1</sup> в которой четко прописан запрет об использовании труда детей. Тем не менее по данным международной организации труда в большинстве процветающих стран работают ориентировочно 250 миллионов несовершеннолетних. Использование труда несовершеннолетних - одна из самых важных проблем современного общества. Во многих странах мира законодательно закреплено особое отношение общества к несовершеннолетним лицам.

Такие факторы как трудовая дискриминация и принуждение к труду является преградой для получения качественного образования и нормального развития детей. Многие несовершеннолетние лица осуществляют трудовую деятельность, которая причиняет необратимый физический и психологический вред. Эксплуатация детского труда и использование здоровья детей в коммерческих целях на сегодняшний день является обычной реальностью, которая окружает подростков во всем мире.

Все эти факторы представляют собой серьезное нарушение прав детей. Государственная политика Российской Федерации направлена на обеспечение и защиту трудовых прав детей, так как будущее всей нации и человечества зависит от подрастающего поколения.

На сегодняшний день совершенствование российского государства и общества в целом вызывает особый интерес к проблематике социальной интеграции молодежи и к адаптации молодого поколения к рынку труда.

Основанием и причиной возникновения проблем в области трудовой занятости несовершеннолетних лиц являются правовые и социально-экономические изменения, которые происходят в Российской Федерации.

---

<sup>1</sup>Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) (вступила в силу для СССР 15.09.1990). [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons> (дата обращения: 25.02.2021).

В современном обществе возникла тенденция к росту занятости несовершеннолетних в трудовой деятельности, подростки стремятся к обеспечению своей семьи либо трудятся ради своего блага.

Так как дети во многом ущемлены в правах из-за возрастного ограничения им необходима особая защита государства и общества в целом. Трудовым кодексом РФ установлено большое количество льгот, ограничений и запретов, которые касаются трудовой деятельности несовершеннолетних работников. Несомненно, тема «Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет» является достаточно актуальной. Прежде всего, это связано с тем, что на фоне всех перемен, которые происходят в экономической сфере Российской Федерации, приходится все больше уделять внимание проблемам в сфере жизнеобеспечения и защиты прав и свобод граждан.

Целью исследования является комплексный теоретический и практический анализ особенностей правового регулирования труда несовершеннолетних работников по законодательству Российской Федерации, а также изучение материалов судебной практики.

Поставленная цель предопределила необходимость решения следующих задач:

- исследовать генезис правового регулирования труда несовершеннолетних работников;
- рассмотреть нормативно-правовые основы труда несовершеннолетних работников;
- исследовать особенности заключения и расторжения трудового договора с несовершеннолетними;
- провести исследование об особенностях заключения трудового договора с несовершеннолетними;
- рассмотреть гарантии при расторжении трудового договора с несовершеннолетними;
- провести анализ дополнительных гарантий и проблем правового регулирования труда несовершеннолетних работников;

- исследовать оплату труда, рабочее время и время отдыха несовершеннолетних работников;

- рассмотреть проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних работников.

Объектом исследования являются общественные отношения, непосредственно относящиеся к заключению, изменению, прекращению трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплате и нормированию труда несовершеннолетних работников.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регулирующие труд несовершеннолетних работников, труды ученых в области трудового права, судебная практика.

Теоретической основой бакалаврской работы послужили труды известных ученых-юристов, которые внесли вклад в общую теорию права и в науку трудового права: Н. Г. Александрова, Л. Ю. Бугрова, Б. К. Бегичева, Я. Я. Гинцбурга, К. Н. Гусова, В. П. Иванова, В. М. Лебедева, Р. З. Лившица, Е. А. Монастырского; О. М. Медведева, В. Н. Скобелкина, О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, К. П. Уржинского, Е. Б. Хохлова, Н. Н. Яворчук и др. Также большое внимание в работе уделялось изучению литературе ученых, которые занимались изучением особенностей труда несовершеннолетних, таких как: А. В. Буянова; Г. Н. Карташова; Э. Ю. Крылова; Е. А. Протченко; И. Ю. Ташбекова; Л. В. Куревина и др.

Этими учеными были изучены основные понятия трудового права и сформулированы главные принципы трудовых отношений, которые затрагивают как общие вопросы правовой защиты в трудовой сфере, так и вопросы правовой защиты несовершеннолетних.

Нормативными источниками в настоящем исследовании послужили международные акты, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты. Для общей характеристики правового регулирования труда несовершеннолетних работников использовались материалы Пленума Верховного суда РФ, такого как Постановление от 28.01.2014 № 1 «О применении за-



конодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

Научная новизна исследования состоит в том, что в работе проводится анализ регулирования труда несовершеннолетних и механизм его реализации в Российской Федерации с учетом современного действующего законодательства, а также сформулированы предложения по совершенствованию российского законодательства, регулирующего особенности труда несовершеннолетних.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования материалов работы и сделанных по результатам исследования выводов в нормотворчестве, а также в образовательной деятельности и в целом для более углубленного изучения данной темы.

Методологическую основу исследования составляют: исторический метод познания; сравнительно-правовой анализ (с помощью этого метода удалось более конкретно и системно изучить нормы трудового права, которые регулируют труд несовершеннолетних работников); системно-структурный анализ (с помощью этого метода удалось произвести системный комплексный анализ литературы и нормативных документов в теоретической части работы); метод обобщения и синтеза (на их основе был обобщен материал по выводам в главах и сформулировано заключение).

Работа структурно содержит введение, трех глав, включающих шесть параграфов, заключение, список использованных источников и литературы.

# 1 ПРОИСХОЖДЕНИЕ И СОСТОЯНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ

## 1.1 Эволюция правового регулирования труда несовершеннолетних работников

Законодательство о труде несовершеннолетних работников в России стало формироваться значительно позже, нежели в развитых странах.

Впервые проблема детского труда была затронута в Англии в середине XVIII века. В 1775 году была опубликована работа, в которой было описано в каких ужасных условиях работают дети-трубочисты. Ученые пояснили, что возможно возникновение ракового заболевания у детей, которые участвовали в то время, были связаны именно с воздействием сажи во время работы. Данная работа вызвала большой резонанс в обществе. Но все же первые законы, которые ограничивали труд детей, были изданы только в 1840 году.

Из древних исторических источников известно, что незаконно использовался во все времена. Это было связано, прежде всего, с обычаями и традициями России. С правовой точки зрения можно утверждать, что несовершеннолетние не имели правового статуса, поскольку еще в древности авторитарная власть родителей над детьми порождала возможность полного распоряжения жизнью своего ребенка родителями<sup>2</sup>.

На существование этой проблемы эпохи раннего развития Российского государства отмечают множество ученых. Так, Хмелевский С. В. пишет о том, что на протяжении достаточно длительного промежутка времени общество не воспринимало детей полноправными его членами, превалировало «пренебрежительно-утилитарное отношение» к ним<sup>3</sup>.

Труд несовершеннолетних работников в России существовал всегда.

---

<sup>2</sup> Воронцова Н. В. Генезис конституционно-правового статуса несовершеннолетних в России // Новый юридический вестник. 2019. № 2 (9). С. 4-7.

<sup>3</sup> Хмелевский С. В. Международно-правовая защита детей с древности до начала второй мировой войны // Пробелы в российском законодательстве. 2012. № 2. С. 295.

Нормы трудового правового регулирования до 1882 года были общими для всех граждан. Наемные работники считались просто рабами, их права и обязанности были установлены их нанимателями и никак не закреплялись юридически<sup>4</sup>.

В 1880-х гг. произошел прогресс в области трудового права, начали издаваться первые правовые акты, которые явились очень важным этапом в законодательстве по вопросам регулирования труда детей.

01 июня 1882 года был издан первый закон, который регламентировал труд несовершеннолетних работников. В соответствии с изданным законом, был установлен запрет на труд детей, которые не достигли возраста двенадцати лет. Также, следует отметить, что, в соответствии с нововведенным законом, работающие дети от двенадцати до пятнадцати лет работали не более восьми часов в сутки. Так же были запрещены ночные смены для несовершеннолетних, которые не достигли пятнадцати лет.<sup>5</sup> Также этот закон закрепил создание специальной фабричной комиссии, обязанностями которой было наблюдение за исполнением правил и запретов, которые касались труда несовершеннолетних. В специальную фабричную комиссию входили 20 человек, в их компетенциях было выявление нарушений и составление протоколов о нарушениях и передача дела в суд.

Закон «О взысканиях за нарушения постановлений о работе малолетних на заводах, фабриках, мануфактурах и в ремесленных заведениях»<sup>6</sup> был принят в 1884 г.

Согласно которому, работодатели, которые нарушали нормы законодательства, регулирующие труд несовершеннолетних работников, могут быть оштрафованы или подвергнуты аресту.

Также в 1884 году было введено еще одно положение. Закон «О школьном обучении малолетних, работающих на фабриках, заводах и мануфактурах» от 12 июня 1884 года рекомендовал работодателям всех организаций открывать

---

<sup>4</sup> Ташбекова И. Ю. Государственно-правовое регулирование трудовой деятельности несовершеннолетних работников в России в конце XIX и начале XXI в. // Актуальные проблемы российского права. 2008. № 4. С. 51.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Там же. С. 12.

школы при своих предприятиях<sup>7</sup>. Директора народных училищ по соглашению с фабричной инспекцией занимались определением программы и порядка посещения таких школ.

В 1885 году издали закон «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах». Данный закон также стал решающим шагом на пути развития защиты детского труда. Запрещалось привлекать женщин и детей, не достигших возраста семнадцати лет, к работе в ночное время.

Очевидно, что нормативно-правовые акты, изданные в 1880-х годах, стали важным и решающим этапом для ограничения труда детей.

Из сказанного выше можно сделать вывод, что в 80-х годах XIX в. произошёл огромный «прогресс» в области регулирования труда детей. Законы, которые ввели в это время, позволили создать комфортные условия для несовершеннолетних работников. Так же был создан орган, который регулировал условия труда, контролировал правоотношение между несовершеннолетним работником и работодателем, а также назначал санкции за несоблюдение законов.

Тем не менее, образование детей никак не налаживалось. Эта проблема являлась самой важной и, к сожалению, не решалась.

Декрет СНК РСФСР 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне»<sup>8</sup> определил правила для детей, не достигших восемнадцати лет.

Во-первых, дети до четырнадцати лет не могли работать.

Во-вторых, для детей предусматривался сокращенный рабочий день, который составлял всего шесть часов. Важнейшее влияние на трудовое право, непосредственно, оказала революция 1917 года.

Так же в КЗоТ РСФСР 1918 г. указано, что дети до шестнадцати лет не имели ответственности за несоблюдение трудового договора, а дети до восемнадцати лет не имели права работать более шести часов в день. К трудовой дея-

---

<sup>7</sup> Акатнова М. И. Актуальные проблемы трудового права. М.: Проспект, 2017. С. 123.

<sup>8</sup> Декрет СНК РСФСР от 29.10.1917 «О восьмичасовом рабочем дне» // Газета Временного Рабочего и Крестьянского Правительства. 1917. № 2. (утратил силу).

тельности в ночное время суток и к работе в тяжелых и опасных для здоровья и развития отраслях малолетние работники не привлекались. Но было разрешено привлекать детей, достигших возраста двенадцати лет, к работе в сельском хозяйстве и на легких работах в ремесле<sup>9</sup>.

Позже, с 01 января 1919 г. к работе не допускались подростки, не достигшие пятнадцати лет, а с 1 января 1920 г. не допускались к работе подростки, не достигшие двадцати лет.

В 1921 году в Постановлении НКТ РСФСР были зафиксированы максимально допустимые нормы переноски и передвижения тяжестей несовершеннолетними работниками<sup>10</sup>. Из этого постановления следует, что несовершеннолетние работники не могли осуществлять трудовую деятельность на работе, где их главной обязанностью было непосредственно, переноска или передвижение тяжестей весом свыше 10 фунтов (4,1 кг), допускалось только тогда, когда это имело связь с выполняемой задачей, а также не занимало большую часть времени работы. Это не было связано с половой принадлежностью работника.

В статье 22 КЗоТ 1922 г. указывалось, что дети до шестнадцати лет не могли быть принятыми на работу, а к детям до восемнадцати лет не применялись дисциплинарные взыскания<sup>11</sup>.

В это же время была введена обязательность получения общего образования, которое стало главным методом воспитания трудовой молодежи. В большинстве актов об образовании было установлено не только получение образования, но и обязательность осуществления трудовой деятельности во время получения образования. Данное обязательство было введено с целью направления подростков после получения образования на работу, в те сферы производства, где существовал дефицит рабочей силы. В это время пытались приучить к труду с детства. В стране с новой экономической политикой говорилось «Не

---

<sup>9</sup> Карташова Г. Н. Труд несовершеннолетних в XX веке: правовой аспект // Современные тенденции развития науки и психологи. 2016. № 1. С. 38.

<sup>10</sup> Постановление НКТ РСФСР от 04.03.1921 «О предельных нормах переноски и передвижения тяжестей подростками» // Бюллетень трудового фронта. 1921. № 5. С. 3.

<sup>11</sup> Постановление ВЦИК от 09.11.1922 «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.») // СУ РСФС. 1922. № 70. Ст. 903. (утратило силу).

трудиться в социалистическом государстве нельзя», именно поэтому детей с раннего возраста пытались приучить к труду<sup>12</sup>.

В результате индустриализации страны и необходимости реформирования трудовых отношений Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. дал право работодателям увеличить рабочий день для несовершеннолетних. Так же ввел семидневную рабочую неделю. Несовершеннолетний работник так же мог понести наказание в виде уголовной ответственности за прогул.

В соответствии с СНК СССР от 12 июля 1940 г., подростки младше шестнадцати лет могли работать не более шести часов в сутки. В этом же постановлении говорилось о том, что работники с шестнадцати лет могли работать сверхурочно и в ночное время.

После войны стало уделяться большое внимание проблеме обеспечения трудом детей, которые потеряли родителей. Для решения данной проблемы были привлечены комиссии, которые занимались трудоустройством (краевые, областные, городские), а также органы социального обеспечения.

По указу Президиума Верховного Совета СССР от 26 мая 1956 г. в данный период времени, для детей от шестнадцати до восемнадцати, в очередной раз, сократили время работы до шести часов. Восстановились реформы, которые действовали до войны.

Был издан указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 декабря 1956 г. осуществлено повышение минимального возраста для осуществления трудовой деятельности лиц, не достигших шестнадцати лет<sup>13</sup>.

В фундаменте законодательства Союза ССР и союзных республик о трудовых отношениях 1970г<sup>14</sup>. и Кодексе законов о труде РСФСР 1971 г. 10 было закреплено следующее:

---

<sup>12</sup> Карташова Г. Н. Труд несовершеннолетних в XX веке: правовой аспект // Современные тенденции развития науки и психологи. 2016. № 1. С. 39.

<sup>13</sup> Протченко Е. А. Труд несовершеннолетних работников: история и современное развитие // Проблемы права. 2014. № 5 (48). С. 89.

<sup>14</sup> Закон СССР от 15.07.1970 № 2-VIII (ред. от 22.05.1990) «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Ведомости ВС СССР. 1970. № 29. Ст. 265 (утратил силу).

- условия труда были одинаковы для всех граждан;
- закреплён список тех работ, в отношении которых был запрет на привлечение к трудовой деятельности, лиц, несовершеннолетних детей;
- обязательными стали медицинские обследования детей при приеме на работу;
- была закреплена система оплаты труда работников и служащих младше восемнадцати лет, работающих в условиях сокращенной продолжительности ежедневной работы;
- был введен запрет на привлечение работников и служащих моложе восемнадцати лет, к работе в ночное время и сверхурочной работе;
- была введена система регулирования отпусков для несовершеннолетних работников и служащих.

В соответствии со ст. 80 Закона СССР от 15.07.1970 № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» у несовершеннолетних детей было право на бронь места на предприятии, после окончания обучения. Предприятию нельзя было отказать детям, отправленным на работу.

В соответствии со ст. 181 КЗоТ РФ 1971 г. работодателей обязывали взять на работу несовершеннолетних лиц. Выпускников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования<sup>15</sup>. Несовершеннолетнему ребенку, не имели право отказать в работе, если он был выпускником детского дома, либо испытывал осложнения с поиском работы, а также, если ему необходима была социальная защита.

Таких детей направляли государственные службы. 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 соблю-

---

<sup>15</sup> Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007 (утратил силу).

дением 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

## **1.2 Нормативно-правовые основы труда несовершеннолетних работников**

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 дееспособность<sup>16</sup>. Однако возраст несовершеннолетия не является универсальным для всех стран мира. Более того, часто используются термины «ребенок», «дети», «подросток» и др.

Так, Конвенция о правах ребенка 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<sup>17</sup> (далее – СК РФ) ребенком признается лицо, не достигшее возраста восемнадцати лет (совершеннолетия). Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»<sup>18</sup> использует аналогичное понятие и указывает, что ребенок - это

---

<sup>16</sup> Мельникова Э. Б. Ювенальная юстиция: проблемы уголовного права, уголовного процесса и криминологии. М., 2001. С. 7.

<sup>17</sup> Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 04.02.2021, с изм. от 02.03.2021) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 1. Ст. 16.

<sup>18</sup> Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 05.04.2021) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3802.



лицо до достижения им возраста 18 лет (совершеннолетия).

Согласно Федеральному закону «О гражданстве Российской Федерации»<sup>19</sup> ребенком признается лицо, не достигшее 18 лет (совершеннолетия). Согласно ст. 87 Уголовного кодекса РФ (далее – УК РФ)<sup>20</sup>, 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.

Огромное воздействие на развитие трудового законодательства, касаемо несовершеннолетних работников в Российской Федерации было оказано международными правовыми актами, принятыми Международной организацией труда.

Важнейшей особенностью деятельности Международной организации труда является запрещение детского труда и строгое регулирование труда подростков. Так, например Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973г.) гласила, что прием несовершеннолетних на работу

---

<sup>19</sup> Федеральный закон от 31.05.2002 № 62-ФЗ (ред. от 13.07.2020) «О гражданстве Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 2002. № 22. Ст. 2031.

<sup>20</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 05.04.2021, с изм. от 08.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

производился лишь с возраста пятнадцати лет. Не ниже восемнадцати лет – это наименьший возраст для вступления в рабочие отношения работника на предприятие, работа на котором может принести ущерб здоровью<sup>21</sup>, безопасности или нравственности подростка.

В Конвенции № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»<sup>22</sup> (1999 г.) закреплено то, что каждое государство обязано уделять большие усилия для ликвидации детского труда и в каждом государстве вовремя должны приниматься меры, обращенные на<sup>23</sup>:

- необходимость обезопасить детей от отрицательной формы труда несовершеннолетних;

- необходимость помочь детям в реабилитации и социальной адаптивности;

- оказать поддержку тем детям, которые были освобождены от отрицательной формы труда несовершеннолетних. Обеспечить их базовыми знаниями и подготовкой для вступления в рабочие отношения – бесплатно;

- обнаружение, несовершеннолетних, состоящих в незащищённых условиях;

- регистрация девочек, которые находятся в особом положении.

В 2001 году был принят Трудовой кодекс Российской Федерации<sup>24</sup>, в котором присутствует отдельная глава, регламентирующая труд несовершеннолетних работников. Глава 42 Трудового кодекса Российской Федерации четко установила возраст трудовой дееспособности, установила порядок и особенности трудоустройства несовершеннолетних работников и прекращение с ними трудовой деятельности, закрепила ограничения, касающиеся труда несовершеннолетних работников.

---

<sup>21</sup> Конвенция № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу» // Международное бюро труда. 1991. С. 1703 - 1710.

<sup>22</sup> Конвенция № 182 Международной организации труда «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 20. Ст. 1924.

<sup>23</sup> Федеральный закон «О ратификации Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенция № 182)» от 08.02.2003 № 23-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons> (дата обращения: 17.04.2021).

<sup>24</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

В Российской Федерации ограничения, которые зависят от возраста человека, установлены в части 1 статьи 63 Трудового кодекса Российской Федерации, заключение трудового договора возможно с лицами, с шестнадцати лет.

Помимо Трудового кодекса РФ, особые льготы и гарантии для несовершеннолетних работников отражены в Постановлении Пленума ВС РФ № 1 от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». Например, в этом документе указано как следует поступать в ситуации, когда один из законных представителей (родителей, опекунов) несовершеннолетнего, не согласен на трудоустройство четырнадцатилетнего подростка, данный акт устранил существовавший правовой пробел.

Можно сделать вывод, что процесс формирования законодательства о труде несовершеннолетних работников происходил постепенно.

Влияние на процесс его становления и развития оказывала социальная и экономическая ситуация в стране, принятие международных правовых актов. На сегодняшний день можно заметить большой прогресс в области регулирования труда несовершеннолетних работников в России: в ТК РФ добавлена отдельная глава по установлению рабочих отношений с несовершеннолетними лицами.

## 2 ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

### 2.1 Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними

В системе трудового права, наиболее актуальным является проблема обеспечения работой лиц с несовершеннолетней молодежью. В настоящее время современное российское трудовое право выделяет в отдельное направление вопроса о «специфике заключения трудового договора с несовершеннолетними<sup>25</sup>». Поскольку трудоустройство несовершеннолетнего имеет ряд особенностей, связанных со спецификой их физиологического и социального развития. Потребность в образовании, быстрая утомляемость, непереносимость чрезмерных нагрузок обуславливают необходимость дополнительных гарантий трудовых прав несовершеннолетних. Как отмечает профессор Э. Н. Бондаренко, дети неспособны воспринимать в полной мере природу трудовых отношений в силу возраста<sup>26</sup>. И это замечание верно, поскольку существует проблема в многообразии видов работ, среди которых есть и относительно лёгкие для детей, а также различные возможности и способности к труду у разных детей. Именно эти факторы побудили законодателя сделать несколько исключений из указанного общего правила. Одни из них предполагают снижение приведённого возраста, а другие, напротив, его повышение.

Само значение и содержание заключение трудового договора предполагает юридический факт, который содействует возникновению трудовых отношений между работником и работодателем, что прямо предусмотрено ст. 16 ТК РФ: «Трудовые отношения образуются между работником и работодателем на основании заключенного трудового договора, в соответствии с настоящим Кодексом».

Из смысла трудового законодательства, ответственность при приеме на работу несовершеннолетнего возлагается на работодателя. Иногда

---

<sup>25</sup> Киселев И. Я. Трудовое право. М.: Дело, 2018. С. 87.

<sup>26</sup> Бондаренко А. Э. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // Журнал российского права. 2003. № 1. С. 61-69.

работодатели возлагают такую ответственность на других лиц своей компании, а именно примечателен пример из судебной практики Тындинского районного суда по Амурской области. Решением Тындинского районного суда приказ № 577/к от 15 августа 2018 года об увольнении признан незаконным и Дубинин Д.Н. восстановлен на работе в прежней должности<sup>27</sup>. Проверяя наличие состава дисциплинарного проступка в действиях Дубинина Д.Н. при оформлении трудовых отношений с несовершеннолетним установлено, что согласие на прием на работу в депо несовершеннолетнего было дано начальником депо по просьбе его матери, занимающей должность делопроизводителя депо. При этом, несмотря на то, что оформление трудовых отношений произведено на должность, связанную с вредными условиями труда, фактически несовершеннолетний исполнял работу за компьютером в помещении производственно-диспетчерского отдела и находился под контролем начальника депо по оперативной работе, что следует из распоряжения начальника депо от 02 июля 2018 года № Д-422.

Установив, что трудовой договор в части возложения на несовершеннолетнего обязанностей, связанных с вредными условиями труда, не исполнялся, оценив все собранные доказательства в совокупности, суд указал, что допущенные при приеме на работу с вредными условиями труда несовершеннолетнего нарушения, не могут быть вменены истцу, на которого не возложена обязанность лично проверять документы на каждого принимаемого работника, а возложен периодический контроль за соблюдением норм трудового законодательства при приеме на работу.

Прием на работу несовершеннолетнего на должность с вредными условиями труда, был произведен с ведома начальника депо, в подчинении которого, в том числе, находится истец, обязанный выполнять распоряжение работодателя, в связи с чем оснований для возложения ответственности за допущенные нарушения на истца, у работодателя не имелось.

---

<sup>27</sup> Решение Тындинского районного суда от 15 августа 2018 года «Об увольнении» [Электронный ресурс]. URL.:<http://tindinskiy.amr.sudrf.ru> ( дата обращения: 03.03.2021).

Разрешая спор, суд исходил из того, что в силу возложенных на истца должностных обязанностей, Дубинин Д.Н. обязан осуществлять общий контроль за документооборотом и соответствием его законодательству при приеме на работу и может нести дисциплинарную ответственность наряду с сотрудниками отдела по работе с персоналом за допущенные нарушения при оформлении на работу конкретных лиц. Вместе с тем, при принятии решения об увольнении работодатель обязан в силу ч. 5 ст. 192 ТК РФ учесть все обстоятельства по делу, а именно, что допущенные нарушения сотрудниками отдела по управлению персоналом являются устранимыми, что непосредственного участия при заполнении трудовых книжек истец не принимает, а осуществляет контроль за работой отделов и организует их работу.

Трудовое законодательство Российской Федерации регулирует вопрос о минимальном возрасте, с которого допускается заключение трудового договора. Основные положения содержит Конвенция № 138 МОТ «О минимальном возрасте для приема на работу», ратифицированная Указом Президиума Верховного Совета СССР от 05 марта 1979 г. № 8955-IX. По данной конвенции каждый член МОТ, который поддерживает данную Конвенцию, берет на себя обязательства по упразднению детского труда и постепенному повышению минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков. При этом минимальный возраст не должен быть ниже возраста получения обязательного школьного образования - не ниже 15 лет.

Так ст. 63 ТК РФ устанавливает общий возраст, с которого допускается заключение трудовых отношений - 16 лет. Следует заметить, что данная норма предусматривает ряд исключений:

1. Заключение трудового договора с лицами, достигшими пятнадцатилетнего возраста, но только при условии:

- должно быть получено общее образование или идет процесс получения образования;

- заключение трудового договора только для выполнения несложных работ, не причиняющих вреда здоровью;

- оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения.

2. Заключение трудовых отношений с лицами, достигшими четырнадцатилетнего возраста, но только при следующих условиях:

- наличие письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства;

- работа должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы;

- для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.

3. Заключение трудовых отношений с лицами, не достигшими совершеннолетия, с учетом соблюдения следующих условий:

- с целью в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках. Здесь следует отметить одной из проблем заключения трудового договора является отсутствие в таком виде работ является отсутствие ст. 63 ТК РФ законодательно закрепленного минимального возраста участия детей в организациях творческой сферы (кино, театр, цирк и др.). Регламентация данного вопроса касается возможности участия несовершеннолетних в тех кинокартинах, к которым в последующем применяются возрастные ограничения. При этом необходимо учитывать психическое развитие юных актеров, т.е. их готовность к съемкам такого возрастного рейтинга. На данный момент на законодательном уровне данный вопрос не получил правовой регламентации, что непосредственно сказывается на регулировании отношений в ходе реализации творческой деятельности несовершеннолетних.

В настоящее время законодатель утвердил конкретный список работодателей, которым разрешено заключение трудового договора с лицами, не достигшими четырнадцатилетнего возраста:

- результат трудовой деятельности не должен причинять ущерб для здо-

ровья и нравственного развития несовершеннолетнего;

- согласие одного из родителей или опекуна, если таковой имеется, и одновременно разрешения органа опеки и попечительства. Трудовой договор от имени несовершеннолетнего подписывается его родителем или опекуном, если таковой имеется.

Таким образом, можно сделать вывод, что российское законодательство вообще не установило минимальный возраст для заключения трудового договора. Однако, подписав Конвенцию о правах ребенка и иные международные акты в сфере обеспечения прав детей, Россия совместно с мировым сообществом формирует государственную политику в сфере труда по защите детей от экономической эксплуатации.

Многие международные документы регламентируют вопросы ограничения минимального возраста, с которого допускается прием на работу, такие как Конвенция Международной организации труда № 7 «Об определении минимального возраста для допуска детей на работу в море»<sup>28</sup> Россия в настоящей конвенции не участвует, Конвенция МОТ № 10 «О минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве»<sup>29</sup>, Конвенция МОТ № 33 «О возрасте приема детей на непромышленные работы»<sup>30</sup>, Конвенция МОТ № 123 «О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках».

Особенное значение имеет Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу»<sup>31</sup> в силу определяющего характера, которая 26 июня приняла общий акт с целью достижения полного упразднения детского труда. Государства, которые приняли условия данной конвенции, обязаны осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эф-

---

<sup>28</sup> Конвенция Международной организации Труда № 7 «Об определении минимального возраста для допуска детей на работу в море( Генуя. 15 июня. 1920 г.). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>29</sup> Конвенция Международной Организации Труда № 10 «О минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве» (Женева. 25 окт. 1921 г.). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>30</sup> Конвенция Международной Организации Труда № 33 «О возрасте приема детей на не промышленные работы» (Женева. 30 апр. 1932 г.). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>31</sup> Конвенция № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу» // Международное бюро труда. 1991. С. 1703 - 1710.



фективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростка. С учетом вышеизложенного можно сделать вывод, что минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и тем более, ниже пятнадцати лет.

Также необходимо отметить, что для трудоустройства работником транспорта требуется достижение совершеннолетнего возраста. Так, например, водительские удостоверения выдаются по достижении восемнадцатилетнего возраста, при этом к сдаче экзаменов на право управления транспортными средствами категорий «В» и «С» допускаются лица, достигшие семнадцатилетнего возраста.

Иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет. Такое возрастное ограничение можно объяснить тем, что в Российской Федерации в Гражданском кодексе РФ закреплена способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их (гражданская дееспособность) возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, то есть по достижении восемнадцатилетнего возраста<sup>32</sup>.

Также имеются ограничения возраста для заключения трудового договора, установленные рядом иных норм ТК РФ. В частности, часть 6 статьи 282 ТК РФ устанавливает запрет работы по совместительству - лицами, не достигшими возраста 18 лет, Статья 298 ТК РФ устанавливает запрет на привлечение лиц, не достигших возраста 18 лет, к работам, выполняемым вахтовым методом. Часть 2 статьи 342 ТК РФ устанавливает, что работником религиозной организации является лицо, достигшее возраста 18 лет. Наконец, с учетом уровня интеллектуального и волевого развития несовершеннолетних законодатель в части 1

---

<sup>32</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

статьи 244 ТК РФ устанавливает запрет на заключение трудового договора и вступление в трудовые правоотношения с несовершеннолетним, если указанные отношения предполагают возложение на работника полной индивидуальной либо коллективной материальной ответственности<sup>33</sup>.

В Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>34</sup> отмечено, что на гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным настоящим Федеральным законом. Квалификационные требования к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего его должностным регламентом. Должностным регламентом гражданского служащего (далее - должностной регламент) могут также предусматриваться квалификационные требования к специальности, направлению подготовки, которые необходимы для замещения должности гражданской службы. Но чтобы достичь квалификационных требований гражданин должен иметь определенный уровень профессионального образования, стаж гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знания и умения, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей.

Таким образом, восемнадцатилетний гражданин не может соответствовать указанным требованиям, это обусловлено тем, что общественно-политическая обстановка в стране выдвигает особые профессиональные требования к госслужащим, поскольку интеллектуальные способности, качество аппарата и деятельность его работников имеют непосредственное влияние на авторитет государства<sup>35</sup>.

---

<sup>33</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>34</sup> Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 24.03.2021) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

<sup>35</sup> Анохин С. А. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. С.78.

Еще одной из важных проблем которую исследуют ученые, является заключение трудовых отношений со спортсменами, не достигшими совершеннолетия. Так, согласно ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ заключение трудового договора с лицами указанными выше допускается при наличии следующих условий:

-с согласия одного из родителей или попечителя, если таковой имеется, и одновременно органа опеки и попечительства;

- разрешение органа опеки, в котором указывается максимально допустимая продолжительность работы в день, а также другие условия, выполнение которых происходит без ущерба для здоровья и нравственного развития.

-заключения предварительного медицинского осмотра, порядок и проведение которого определяется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом власти.

Так, законодатель проявляет заботу о здоровье несовершеннолетнего спортсмена.

Согласно нормам законодательства есть ряд определенных условий, совокупность которых позволяет признать труд несовершеннолетнего не противоречащим закону:

1. В качестве работодателя согласно ч. 2 ст. 348.1 ТК РФ может выступать только юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, то есть физические лица исключаются.

2. Допустимые виды работ для несовершеннолетних работ – это подготовка к спортивным состязаниям, проведение неоднократных усиленных тренировок, и участие в спортивных соревнованиях по конкретному виду или видам спорта.

3. Работа не должна наносить пагубное влияние здоровому организму и нравственному развитию несовершеннолетнего. Для оценки риска причинения вреда физическому здоровью ребенка у органа опеки и попечительства есть возможность потребовать предоставления результатов медицинского освидетельствования, а также другие необходимые документы у работодателя. И только на основании предоставленных документов можно сделать вывод о без-

опасности трудовой деятельности для несовершеннолетнего.

4. Особый порядок заключения трудового договора, который закреплен нормами трудового законодательства, труд спортсмена предполагает наличие согласия одного из родителей и одновременно разрешения органа опеки и попечительства. Приемлемой формой письменного согласия, как отмечается в юридической практике, является включение соответствующих условий в трудовой договор или составление отдельного документа. Письменные доказательства конкретного волеизъявления лица в данном случае более убедительны. Трудовое законодательство требует подписание трудового договора с несовершеннолетним работником одним из родителей опекуном. Тем самым выражается согласие на заключение трудового договора на условиях, прописанных в данном договоре. Тем самым можно рассматривать факт подписания трудового договора, как доказательства согласия.

Следует отметить, что в юридической литературе существует мнение ученых по наличию согласия одного из родителей на оформление трудовых отношений с лицами не достигшими совершеннолетия, согласно п. 1 ст. 61 Семейного кодекса РФ родители имеют равные права и несут равные обязанности в отношении своих детей (родительские права)<sup>36</sup>. Поэтому родители совместно решают вопрос о даче согласия. Согласно ч. 4 ст. 63 ТК РФ нет конкретного уточнения, кто из родителей должен выразить свое мнение по поводу заключения договора. Также есть мнения ученых по поводу правовых последствий возражения одного из родителей на согласие другого родителя на заключение трудового договора. Разрешение данного вопроса ставится в зависимость от времени заявления возражений. Актуальное значение имеет временной критерий, если возражение одним из родителей подано до подписания трудового договора, соответственно согласно Трудового кодекса РФ данный трудовой не может быть заключен. В случае, когда другой родитель возражает против заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, необходи-

---

<sup>36</sup> Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 04.02.2021, с изм. от 02.03.2021) // Собрание законодательства РФ.1996. № 1. Ст. 16.

мо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства.

То есть, в Трудовом кодексе РФ законодатель предусмотрел особенности правового регулирования отношений с несовершеннолетними, закрепил нормы о порядке заключения трудового договора, но при этом утвержденные нормы идут в разрез с семейным законодательством<sup>37</sup>.

Отдельно следует остановиться на трудовой правосубъектности работника, которая связана не только с возрастным, но и волевым критериями.

Трудовая правосубъектность работника возникает по общему правилу с шестнадцати лет. Об исключительных случаях вступления в трудовые отношения в более раннем возрасте было отмечено выше.

Возрастной критерий трудовой правосубъектности основан на том, что с определенного времени человек приобретает способность к регулярному труду, что закреплено в законе. Лицам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста, законодательство запрещает работать во вредных и небезопасных условиях, для них устанавливаются дополнительные льготы в области охраны их труда. Им также запрещается выполнение работ, которые могут причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

Помимо возрастного критерия, трудовая правосубъектность характеризуется волевым критерием - фактической способностью человека к труду или трудоспособностью. Даже лица, которые признаны инвалидами, по каким-то причинам утратили способность к выполнению определенной работы, по рекомендации представителей медицинских учреждений могут участвовать в других видах работ. Точно также душевно больные люди, которые сохранили способность к труду, обладают трудовой правосубъектностью, в исключительных случаях, когда из-за болезни они полностью утратили трудоспособность.

Таким образом, в настоящее время установленный в Трудовом кодексе РФ определенный возраст для вступления в трудовые отношения подчинен об-

---

<sup>37</sup> Кошелев В. А. Проблемы заключения и расторжения трудового договора с несовершеннолетними // Молодой ученый. 2020. № 19 (309). С. 318-320.

щим правилам, соответствующим международным нормативным актам. Вместе с тем, имеется ряд возрастных ограничений при трудоустройстве, которые характеризуются особенностями физического и психического развития лиц, не достигших совершеннолетия, и имеется крайняя необходимость обеспечения охраны их прав и законных интересов.

Законодателю целесообразно более полно регламентировать процедуру изменения трудового договора, его условия, в частности, продолжительность рабочего времени, время отдыха, отпуска, при этом такие нормы должны быть установлены в зависимости от возраста несовершеннолетнего. Данные положения необходимо закрепить в отдельной главе ТК РФ, при этом более четкое и полное раскрытие таких норм должно быть закреплено в отдельном нормативно-правовом акте.

## **2.2 Гарантии при расторжении трудового договора с несовершеннолетними**

В статье 269 Трудового кодекса РФ, есть гарантии, которые были созданы конкретно для детей. Рассматривая данную статью, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником, не достигшим возраста восемнадцати лет, помимо соблюдения общих норм необходимо получение согласия на увольнение от государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. В соответствии с п. 6 ст. 9 Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»<sup>38</sup>, при увольнении на основании ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, работодатель детям-сиротам; детям, оставшимся без попечения родителей обязан помочь в получении профессионального обучения и трудоустройства за свой счет.

В случае, когда работодатель без получения согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав,

---

<sup>38</sup> Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ (ред. от 17.02.2021) «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» / Собрание законодательства РФ.1996. № 52. Ст. 5880.

расторгает трудовой договор, данное действие является не законным и работодатель обязан восстановить несовершеннолетнего работника на работе<sup>39</sup>.

На практике частым явлением стало нарушение данного права, возможно некоторые работодатели не осведомлены о данной норме, другие же намеренно игнорируют ее, тем самым нарушают права работника, не достигшего восемнадцати лет.

К примеру, решением Галичского районного суда от 04 июля 2016 г. по делу № 12-37/2016 суд установил, что работодатель нарушил нормы действующего трудового законодательства. Данное нарушение произошло в результате того, что работодателем был расторгнут трудовой договор с несовершеннолетним работником до получения согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав<sup>40</sup>.

В качестве следующего примера рассмотрим апелляционное определение Ставропольский краевого суда от 19 февраля 2013 г. по делу № 33-514/2013<sup>41</sup>, в котором работодателем также были нарушены нормы трудового законодательства. При расторжении трудового договора с несовершеннолетним работником работодатель не обратился в государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних с целью получения согласия на увольнение сотрудника. Суд отметил, что согласие на увольнение несовершеннолетнего работника должно быть получено до издания приказа об увольнении. Тем самым, увольнение является незаконным и работодателя обязали восстановить несовершеннолетнего работника на работе.

Также, в соответствии с решением Костромского суда от 07 октября 2016 г. по делу № 7- 199/2016<sup>42</sup> судом было установлено, что организацией МУК ЦКД «Ритм» было проведено сокращение и данная организация нарушила по-

---

<sup>39</sup> Бунова А. В Основания увольнения несовершеннолетнего работника // Социально-политические науки. 2015. № 4 С. 98.

<sup>40</sup> Решение Галичского районного суда от 04 июля 2016 г. по делу № 12-37/2016. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.04.2021).

<sup>41</sup> Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 19 февраля 2013 г. по делу № 33-514/2013. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.04.2021).

<sup>42</sup> Постановление Костромского областного суда от 07 октября 2016 г. по делу № 7-199/2016. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.04.2021).

рядок расторжения. В данной ситуации, работодателем также не было осуществлено обращение за согласием в государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних до того, как был расторгнут трудовой договор с несовершеннолетнего. Очевидно, что увольнение в данном случае является не законным. В свою защиту работодатель утверждал, что для несовершеннолетних лиц на первом месте должна быть учеба, и они осуществляли трудовую деятельность по совместительству. Данные доводы суд признал несостоятельными.

В кассационном определении Ростовского областного суда от 26 сентября 2011 г. по делу № 33-13173 «было установлено, что в материалах дела отсутствует подтверждение соблюдения ООО<sup>43</sup> «Научно-производственная коммерческая фирма «АВС-К» требований статьи 269 Трудового кодекса РФ, в связи с этим, эта фирма законно была привлечена к административной ответственности.

В постановлении Костромского областного суда от 18.11.2016 по делу № 4А-238/2016<sup>44</sup>, судом было вынесено решение, работодатель нарушил порядок расторжения трудового договора с несовершеннолетним работником, тем самым были нарушены нормы трудового законодательства. Работодатель расторгнул трудовой договор в связи сокращением штата на основании приказа от 16.02.2016, трудовой договор был расторгнут 29.02.2016 года, а обращение о получении согласия на расторжения трудового договора поступило в Государственную инспекцию труда 14.03.2016 года. В соответствии с тем, что расторжение трудового договора было осуществлено без получения согласия необходимого органа, увольнение признано незаконным».

Судебная практика показывает, что в большинстве случаев работодатель нарушает правила расторжения договора и в конкретном случае, указанном выше, это сам порядок прекращения работы. То есть, не согласовав с компе-

---

<sup>43</sup> Кассационное определение Ростовского областного суда от 26 сентября 2011 г. по делу № 33-13173 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.04.2021).

<sup>44</sup> Постановление Костромского областного суда от 18.11.2016 по делу № 4А-238/2016. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.04.2021).



тентными органами, работодатель принимает решение и игнорирую ТК РФ, расторгает договора с лицами, не достигшими совершеннолетия.

Анализируя данный вопрос, можно выявить необходимые меры для решения этой проблемы, а именно необходимо преобразование в самом трудовом законодательстве, для того, чтобы избежать неправомерных действий со стороны работодателя, по отношению к детям.

Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1, родитель (попечитель) ребенка, а также орган опеки и попечительства имеет право потребовать расторжения трудового договора с учащимся, не достигшим возраста пятнадцати лет, в том случае, когда работа оказывает негативное влияние на здоровье ребенка<sup>45</sup>.

Интересно отметить, что в п. 8.3 Отраслевого соглашения между Комитетом по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга и Территориальным Санкт-Петербурга и Ленинградской области комитетом профсоюза работников здравоохранения РФ по основным направлениям социально-экономической политики и развитию социального партнерства в сфере здравоохранения Санкт-Петербурга на 2017 - 2019 годы<sup>46</sup>, указано на договоренность сторон при заключении коллективных договоров включать в них специальные разделы о том, чтобы обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (то есть не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия).

Большинство ученых, считают нужным упразднить данную гарантию, так как она по большей части нарушается непосредственно работодателями. К.С. Нагаев входит в круг этих людей. Он полагает, что соблюдение требования, изложенного в ст. 269 Трудового кодекса РФ может быть рискованным для рабо-

---

<sup>45</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. № 27. С. 2.

<sup>46</sup> Соглашение Комитета по здравоохранению Санкт-Петербургу от 26 января 2017 г. № 316/17-с «Отраслевое соглашение между Комитетом по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга и Территориальным Санкт-Петербурга и Ленинградской области комитетом профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по основным направлениям социально-экономической политики и развитию социального партнерства в сфере здравоохранения Санкт-Петербурга на 2017 - 2019 годы». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.04.2021).

тодателя<sup>47</sup>. По мнению К. С. Нагаева, в случае, если компетентные органы дадут отказ и работодателю необходимо будет, в обязательном порядке принять на работу несовершеннолетнего, то данная ситуация может негативно повлиять на работу компании в целом и конкретно на эффективность труда. В трудовом законодательстве Российской Федерации не существует условий, при которых компетентные органы могут принять иное решение, имеется в виду, дать согласие или отказ на расторжение договора. Ведь причин на это может быть огромное число.

Стоит отметить, что с не достигшими совершеннолетия лицами, порядок увольнения является общим, данный порядок описан в ст. 84.1 Трудового кодекса РФ. Первым этапом является издание приказа о расторжении договора работодателем, и он должен в обязательном порядке, ознакомить работника с ним под подпись. Если по каким-либо причинам, не удалось уведомить работника об увольнении или же работник отказывается ознакомиться с приказом, то на приказ вносится запись об этом. В случае требования работника предоставить ему копии заверенного приказа, работодатель обязан выдать. Далее вносится запись в трудовую книжку работника, тут описывается причина увольнения, работнику необходимо подписать данную причину. Так же работник обязуется поставить свою подпись в книге учета трудовых книжек.

После прохождения данных этапов, в личную карточку работника вписывают запись об увольнении, которая внесена была в трудовую книжку.

Если работнику требуются заверенные копии необходимых документов, то работник составляет письменное заявление на это. В том числе, работник вправе потребовать справку о заработной плате за два года, для этого ему необходимо написать заявление.

В заключение проведенного анализа особенностей изменения и прекращения действия трудового договора с несовершеннолетними работниками, можно сделать некоторые выводы.

В Трудовом кодексе РФ законодательно закреплены специальные нормы

---

<sup>47</sup> Нагаев К. С. Особенности трудоустройства несовершеннолетних // Аллея науки. 2019. № 2. С.737.

и гарантии, с помощью которых предусмотрен особый порядок изменения трудовых отношений с работниками, не достигшими совершеннолетия. Специальные нормы установлены в соответствии с тем, что несовершеннолетние работники не в состоянии эффективно защитить свои права, в силу своего интеллектуального развития, а как сказано выше, изменение условий и прекращение действия трудового договора непосредственно затрагивают их права.

Существенной гарантией для несовершеннолетних работников является то, что в соответствии со ст. 269 Трудового кодекса РФ, при расторжении трудового договора с несовершеннолетним работником по инициативе работодателя, кроме того, что он обязан обеспечить соблюдение общего порядка, должно быть получено согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Большинство ученых считают, что целесообразным было бы внести корректировки в отдельные нормы, которые непосредственно бы относились к изменению трудового договора с несовершеннолетними. В соответствии со статьями 72-75 Трудового кодекса РФ в обязательном порядке необходимо согласие работника на изменение условий. Было бы целесообразно внести некоторые дополнения в данную статью<sup>48</sup>. Несовершеннолетним необходима защита, представителями подростков должны полностью защитить их от неправомерных действий со стороны работодателей, так же, как и государство. Можно предложить, к примеру, что для изменения условий договора, необходимо будет согласие законных представителей ребенка.

### **2.3 Оплата труда, рабочее время и время отдыха несовершеннолетних работников**

В настоящее время нормы трудового законодательства направлены на социальную защиту. Изучив историю развития трудового законодательства в России, можно сказать о том, что в основном изменения в законе направлены по большей части, на улучшение условий труда для работников, а именно умень-

---

<sup>48</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

шение продолжительности рабочего дня, а также на увеличение гарантий для работников от государства.

В соответствии со ст. 91 Трудового Кодекса РФ:

«Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами и иными нормативные правовые акты РФ относятся к режиму работы».

Таким образом, сами понятие рабочего времени и времени отдыха имеют тесную связь и взаимообусловлены, так как соответственно при увеличении продолжительности рабочего времени, у работника остается меньше времени на отдых, и наоборот, чем больше времени работнику выделяется на отдых, тем соответственно меньше он работает.

Продолжительность нормального рабочего времени ограничена сорока часами в неделю.

Время работы всех сотрудников организации должны быть установлены правилами внутреннего трудового распорядка. Данный документ является обязательным местными нормативными актам для каждого работодателя. В том случае, если время работы отдельного гражданина, меньше или больше, чем у остальных работников на предприятии, это должно быть в обязательном порядке, прописано в трудовом договоре.

Таким образом, можно сказать, что рабочем временем является распределение работы на конкретный календарный период, к примеру день, неделю или месяц. Сюда также входит структура недели, графики смен, внутрисменные и меж сменные перерывы в работе, начало и конец рабочего дня, смены, недели, включает вахтовый метод работы и гибкие, скользящие графики.

График работы, непосредственно, должен быть закреплён в правилах внутреннего трудового распорядка предприятия и в графиках смен<sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> Петров А. Я. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта // Законодательство и экономика. 2013. № 3. С. 36-41.

Таким образом, можно сказать, что институт рабочего времени является одной из важнейших составляющих отрасли трудового права. В него входит не только время работы, но и все время пребывания на предприятии, в учреждении или организации, а также у работодателя – физического лица (например, индивидуального предпринимателя). В рабочее время также включается время, которое было проведено в подчинении у работодателя, даже если сотрудник в это время не работал (например, в случае простоя не по вине сотрудника).

По мнению А. М. Лушников и М. В. Лушниковой, если рассмотреть права каждого рабочего, то жизнь его разделяется на две части. В нее входит рабочее время и время отдыха<sup>50</sup>. От того, как будет выстроен график каждого работника, непосредственно зависит его жизнь. Он влияет на все сферы, не только на рабочую, а именно качество жизни в общем, уровень жизни, здоровья. Из сказанного выше, можно сказать, что в следствии этого возникает необходимость описать основные принципы рабочего времени и времени отдыха. Необходимо сделать приемлемый график, для определенных работников, выстроить отдых, а также выявить перспективы и возможности партнерства. В ТК РФ даны многие возможности для усовершенствования и регулирования трудовых отношений, которые послужили бы способом к улучшению положений работников. Но все-таки главным инициатором всех весомых изменений является государство.

Смысл ограничения рабочего времени по закону заключается в следующем:

- 1) осуществляет защиту здоровья работника от чрезмерной нагрузки и способствует улучшению его качества жизни и работы;
- 2) за установленное законом рабочее время общество, производство получают от каждого работника необходимую определенную меру труда;
- 3) позволяет работнику получить необходимые знания и навыки, а так же повысить квалификацию, культурно-технический уровень (развивать лич-

---

<sup>50</sup> Лушников А. М. Курс трудового права. М., 2012. С. 63.

ность), что в свою очередь способствует росту производительности труда и воспроизводству квалифицированной рабочей силы.

В наше время несовершеннолетние подростки без особых проблем имеют возможность найти работу. Работодатели готовы предложить им самые разные рабочие места. Несовершеннолетние принадлежат к особой социальной группе. Для данной категории установлены особые правила регулирования труда, в том числе рабочего времени. При установлении определенных положений для несовершеннолетних работников, законодатель следует определенной цели, прежде всего это – исключение допущения негативного воздействия производственных факторов на здоровье несовершеннолетнего.

Учет рабочего времени несовершеннолетних работников регулируется также Трудовым кодексом Российской Федерации. Для несовершеннолетних младше восемнадцати лет работодатель обязан установить более короткую продолжительность рабочего дня. Под сокращением рабочего времени понимается сокращение рабочего времени (по сравнению с нормальным). Время работы для данной категории сотрудников указано в ст. 92 Трудового кодекса РФ. В данной статье указаны сокращенные нормы:

- для работников, не достигших шестнадцатилетнего возраста рабочий день максимально может продолжаться всего 24 часа в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет наибольшая продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю;
- для несовершеннолетних работников, не достигших возраста шестнадцати лет, получающих образование и в свободное от учебы время, работают в течение учебного года, продолжительность рабочего времени не может превышать половины от установленных норм (согласно ч. 4 ст. 92 Трудового кодекса РФ), то есть 12 часов в неделю;
- для несовершеннолетних работников, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, которые проходят обучение в образовательных учреждениях и в свободное от учебы время работают в течение учебного года, продолжительность рабочего времени не может превышать половины от установленных норм

(согласно ч. 4 ст. 92 Трудового кодекса РФ), то есть 17,5 часов в неделю.

Также для несовершеннолетних работников устанавливается и предельное количество рабочего времени для ежедневной смены:

- для работников от четырнадцати до пятнадцати лет – 4 часа в смену;
- для работников, не достигших шестнадцати лет – 5 часов в смену;
- для работников от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов в смену;
- для работников, не достигших шестнадцати лет, которые совмещают работу с учебой – 2,5 часов в смену;
- для работников от шестнадцати до восемнадцати лет, которые совмещают работу с учебой – 4 часа в смену.

Но и для этих работников есть некоторые исключения. В соответствии с ч. 2 ст. 348.8 Трудового кодекса РФ несовершеннолетние спортсмены, обладают правом выполнять трудовые функции каждодневно и более нормы, тем не менее и тут необходимо соблюсти норму рабочего времени, она устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Кроме категории несовершеннолетних граждан, которая указана выше, такие особенности действуют и для творческих работников СМИ, организаций кинематографии, теле- и видео-съёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, для них также нет ограничения по продолжительности ежедневного рабочего времени, но при этом должна соблюдаться норма еженедельной продолжительности рабочего времени, которая зафиксирована в коллективном договоре, локальных нормативных актах или трудовым договором.

Необходимо добавить, что Конституционным Судом Российской Федерации было произведено разъяснение про меры компенсации, закрепленные в части 1 статьи 92 и части 2 статьи 219 Трудового кодекса. В первую очередь данные меры выполняют функцию ограждения от вредного производства и его влияния на здоровье, вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, они являются гарантией для обеспечения консти-

туционных прав работников на безопасные условия труда, отдых и охрану здоровья. Они соответствуют законодательству (ст. 1 ТК РФ) и не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права граждан.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 указаны факты подтверждения того, что несовершеннолетний работает по графику:

- трудовой договор;
- график режима рабочего времени;
- табель учета рабочего времени;
- расчетные листки;
- документальные и электронные средства учета рабочего времени;
- иные доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости. Их показывают ст.ст. 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса РФ.

Рассмотрим Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 22.07.2013 г. Из студенческого билета, зачетной книжки З. следует, что она является студентом первого курса Казанского филиала Российской международной академии туризма по заочной форме обучения.

Положения статьи 92 и 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 часов<sup>51</sup>.

При несоблюдении перечисленных выше положений, ответственность несет непосредственно работодатель. В соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ, в

---

<sup>51</sup> 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]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.04.2021).



случае нарушения трудового законодательства, предусмотрено предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Работодатель имеет право потребовать от учебного заведения предъявления справки, которая подтверждает то, что работник получает образование. Несовершеннолетние, обучающиеся в учебных заведениях во время каникул, имеют право работать в течение всего периода сокращенной рабочей недели (24 или 35 часов соответственно).

Работнику, не достигшему совершеннолетия, разрешается заключить срочный трудовой договор на короткий срок, например, работать во время отпуска.

В Российской Федерации нет ни одного закона, в котором были бы перечислены виды работы для несовершеннолетних. Чаще всего работодатели принимают на работу подростков на должности помощников, уборщиц, курьеров, промоутеров и другое. Важным аспектом является то, чтобы рабочий день не мешал подростку в получении образования и соблюдались все требования законодательства.

Согласно статье 265 и 298 Трудового кодекса РФ несовершеннолетним до восемнадцати лет запрещено привлекать к работе с вредными условиями труда, на должностях, негативно влияющих на психику (игорные дома, религиозные организации), подполье и вахтовым методом.

Таким образом, несовершеннолетние лица, не имеют возможности работать в рабочие дни вахтовым методом, одновременно на государственной службе, в деятельности с финансовой ответственностью, в ведомственной охране, с опасными веществами. Для самых молодых сотрудников не утвержден испытательный срок и не предусмотрена работа, требующая специальных знаний и подготовки в соответствии со ст. 265 ТК РФ.

Выделим запреты для работодателей, которые запрещено применять для работников, не достигших восемнадцати лет, запреты:

- нельзя отправить в командировку;
- нельзя работать больше положенного времени, сверхурочно;
- нельзя допускать несовершеннолетних к работе в праздничные дни, а также в выходные и в ночное время;
- запрещена работа по совместительству работников, не достигших возраста 18 лет, если основная работа связана с такими же условиями, что и основная (ст. 282 ТК РФ).

Исключениями являются такие категории несовершеннолетних работников как профессиональные спортсмены и работники, осуществляющие работу в творческой области.

Итак, в отношении несовершеннолетних до 18 лет трудовое законодательство предусматривает определенные ограничения рабочего времени. В течении рабочего времени несовершеннолетнего работника, работодатель несет ответственность за предоставление требуемых условий труда, за продолжительность рабочей смены и другое. Все эти требования необходимо соблюдать, так как несовершеннолетние это лица, которые относятся к особой возрастной и социальной группе.

Понятие времени отдыха впервые было сформулировано в 20-х гг. XX в. В то время под понятием «время отдыха» понималось время, в течении которого рабочие и служащие были свободны от работы и которым они могут пользоваться по своему усмотрению<sup>52</sup>. В 1944 г. Г. К. Москаленко высказал свою точку зрения по поводу понятия времени отдыха, он говорил, что время отдыха - это определенное законом или на основании закона время, в течение которого работники свободны от выполнения своих трудовых обязанностей<sup>53</sup>. Позднее к его точке зрения присоединились Л. Я. Островский, А. И. Шебанова, В. И. Никитинский и др.

---

<sup>52</sup> Забелин Л. В. Регулирование вопросов труда в промышленности. М., 2018. С. 53.

<sup>53</sup> Александров Н. Г. Советское трудовое право. М., 1944. С. 32.

Другие ученые в области трудового права, такие как, Я. А. Карасев, М. Ю. Гольдштейн, В. С. Коротков, Л. Я. Гинцбург и другие, были солидарны с этой точкой зрения и его мнением, но при всем этом добавляли признак времени отдыха, который находил место в определении Л. В. Забелина, М. Н. Левина, Я. Р. Эмдина. То есть, по их мнению, время отдыха - это время, в течении которого работник освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей и которым он может пользоваться по своему усмотрению, в своих целях.

Позиция вышеупомянутых ученых отразилась в науке трудового права.

В данном случае, это касается статьи 106 Трудового кодекса РФ. Впервые закрепление понятия времени отдыха появилось именно в Трудовом кодексе РФ. Но все-таки имеются и другие мнения среди ученых, так к примеру, многие ученые были согласны с точкой зрения Л. В. Забелина, М. Н. Левина, Я. Р. Эмдина, повествуя о том, что временем отдыха является время освобождения работника от работы в целом, а не от трудовых обязанностей<sup>54</sup>. Считаем, что данные замечания являются вполне разумными.

По мнению В. Г. Малова, в некоторых случаях в свободное от работы время за работником сохраняются некоторые трудовые обязанности. В качестве примера таких трудовых обязанностей можно указать то, что работник обязан обеспечивать бережное отношение к имуществу работодателя, работник не имеет права разглашать служебную или коммерческую тайну и другое<sup>55</sup>.

Как говорилось выше, определение понятия «время отдыха» дано в статье 106 Трудового кодекса РФ. Из данного определения можно увидеть, что в основе времени отдыха лежат два основных признака. Во-первых, это то, что в данный промежуток времени работник освобождается от исполнения своих трудовых обязанностей (но некоторые категории работников должны продолжать выполнять некоторые обязанности, например, не разглашать служебную или коммерческую тайну). Вторым признаком является то, что работник распоряжается своим временем отдыха по усмотрению.

---

<sup>54</sup> Энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1963. С. 52.

<sup>55</sup> Трудовое право России / под ред. О. В. Смирнова. М.: Проспект, 2015. С. 143.

Время отдыха является важнейшим условием для того, чтобы работник смог восстановить свою работоспособность после рабочего дня. Также необходим отдых и в течении дня для того чтобы сохранить работоспособность во время выполнения рабочих обязанностей. Подтверждение этому существует не только в литературе по трудовому праву<sup>56</sup>, но и в литературе по физиологии. В части 2 статьи 108 Трудового кодекса закреплено, что время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или соглашением между работником и работодателем. Так как подростки, в силу того, что их организм растет, нуждаются в приеме пищи чаще по сравнению с взрослым человеком. По этому поводу в научной литературе выдвигались предложения для предоставления дополнительных перерывов для несовершеннолетних работников, которые заключались бы в том, работник мог отдохнуть каждые полтора-два часа, в зависимости от условий и интенсивности труда.

В рыночных условиях на сегодняшний день работодатель нуждается в такой рабочей силе, работоспособность которой должна быть всегда на высоком уровне. Ведь работоспособность отражается на производительности труда и на качестве выполняемой работы, которая в конечном счете является основой успешного работодателя в бизнесе.

Очевидно, что в высоком уровне работоспособности заинтересован не только работодатель, но и государство в целом, поскольку экономическое положение организации и индивидуального предпринимателя является прямым основанием для определения размера налогов, которые уплачиваются им в бюджет. Также это сказывается на стабильности трудовых отношений в обществе.

В связи с этим, абсолютно логично со стороны работодателя требовать от работника, чтобы он во время отдыха заботился о сохранении своей работоспособности и полного восстановления ее после рабочего дня.

В трудовом праве Российской Федерации существуют нормы, которые

---

<sup>56</sup> Забелин Л. В. Указ соч. С. 64.

направлены на то, чтобы работник во время отдыха, действительно использовал его для описанных выше аспектов. В качестве примеров таких норм можно выделить следующие:

- статья 114 Трудового кодекса РФ, в которой закреплено, что во время ежегодного оплачиваемого отпуска за работников сохраняется его средний заработок;

- часть 3 статьи 112 Трудового кодекса РФ, в которой закреплено, что работодатель обязан выплачивать работнику дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые они не были привлечены к работе;

- статья 113 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой запрещается привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В результате вышесказанного можно сформулировать цель назначения времени отдыха. Прежде всего, его целью является то, чтобы работник во время отдыха наравне со своими собственными интересами, не забывал соблюдать и интересы работодателя, другими словами, использовать время отдыха для того, чтобы обеспечить восстановление и сохранение своей работоспособности. Необходимо добавить, что это также отвечает и интересам самого работника.

Как говорилось выше, многие ученые считают, что работник во время использования своего время отдыха может использовать его только по своему усмотрению, в своих целях. Но некоторые категории работников не имеют такой возможности, то есть не имеют права использовать время отдыха в своих

собственных целях в полной мере. Так к примеру, по словам В. М. Лебедева, «...целый ряд категорий работников нередко ограничен в свободе распоряжения своим временем отдыха. Такое ограничение в ряде случаев заложено в законе, опосредуется трудовым договором, то есть исходит от работодателя». Кроме этого, «нередко работник не может использовать время отдыха по своему усмотрению в силу особенностей выполняемой им трудовой функции»<sup>57</sup>.

---

<sup>57</sup> Лебедев В. М. Трудовое право и акрибология. М.: Статут, 2018. С. 43.

На основе проведенного анализа особенностей правового регулирования трудовой деятельности отдельных категорий работников, В.М. Лебедев сделал вывод, что существует самостоятельная правовая категория, наряду с рабочим временем и временем отдыха работника. Данное время является промежуточным временем, которое связано с переходом от работы к свободному от исполнения трудовых обязанностей времени.

Следует отметить, что тема разграничения времени отдыха и промежуточного времени является одной из постоянно исследуемой. Несомненно, ко времени отдыха работника не относится то время, когда работник выполняет свою работу в свободное от работы время. Также сюда не будут относиться периоды времени, когда работник осуществляет подготовительные или заключительные действия и операции, которые касаются непосредственно трудовой деятельности, либо, когда работник находится в состоянии готовности к выполнению своей работы.

Проведя краткий анализ, можно сказать, что время отдыха - это время, в течении которого работник полностью свободен от выполнения трудовых функций, которые предусмотрены трудовым договором и которое он вправе использовать по своему усмотрению в рамках, установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором, в целях удовлетворения своих потребностей и интересов, а также для восстановления и сохранения своей способности к эффективному труду.

В соответствии со ст. 7 Всеобщей декларации прав человека 1948 г., право на отдых является естественным и неотъемлемым правом человека<sup>58</sup>. В Российской Федерации каждый человек обладает правом на отдых. Право на отдых имеют все категории работников, в независимости от того, в какой форме он осуществляет трудовую деятельность. В соответствии с ч. 5 ст. 37 Конституции РФ все работники, которые осуществляет трудовую деятельность на основании

---

<sup>58</sup> Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. № 67.

трудового договора обладают правом на установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Из этого значит, что все перечисленные гарантии не могут распространяться на индивидуальных предпринимателей и работников, которые оказывают услуги на основе гражданско-правового договора.

Далее разберем, особенности предоставления отпусков несовершеннолетним работникам. Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, имеют такое же полное право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска, наравне со взрослыми работниками. Но длительность ежегодного оплачиваемого отпуска немного отличается. Если, в соответствии с частью 1 статьи 115 Трудового кодекса РФ, работник, достигший совершеннолетия может рассчитывать на отпуск продолжительность 28 календарных дней, то для несовершеннолетних работников предусмотрен особый удлиненный отпуск, они имеют право, в соответствии с ч. 2 ст. 115 Трудового кодекса РФ, на отпуск продолжительностью 31 календарный день.

Очевидно, что все дополнительные гарантии для несовершеннолетних работников в области предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, которые содержатся в трудовом законодательстве, направлены прежде всего, на обеспечение полноценного отдыха несовершеннолетних и полное восстановление их работоспособности, в связи с этим несовершеннолетним работникам и предоставляется удлиненный отпуск, в отличии от взрослых работников.

Для того, чтобы дать полноценное определение понятию удлиненного отпуска, необходимо провести анализ целей и оснований для его установления.

Многие российские ученые сходились во мнении, рассуждая о целях и причинах установления удлиненных отпусков для несовершеннолетних, но все же были и различия. В основном, все ученые, которые занимались этим вопросом, считают, что установление удлиненного отдыха осуществлено с учетом состояния здоровья, возраста и характера работы, и в связи с эти они нуждаются в большем времени для отдыха и восстановления сил.

Так, к примеру, ученый в области трудового права Р. З. Лившиц говорит

том, что, «удлиненные отпуска по продолжительности превышают очередной, по характеру являются льготой, предоставляемой той или иной, указанной в законе категории работников»<sup>59</sup>.

Такого же мнения придерживался и ученый В. Ф. Франциян, он считал, что удлиненный отпуск призван «компенсировать те или иные особенности трудовой деятельности»<sup>60</sup>. Немного другую характеристику удлиненного отпуска дала Е. И. Хрулова, которая говорила, о том, что «он предоставляется работникам, в силу различных причин нуждающимся в более продолжительном отдыхе для восстановления работоспособности»<sup>61</sup>.

О. С. Хохрякова давала такое определение удлиненным отпускам: «...все основные отпуска продолжительность которых выше, чем минимальная»<sup>62</sup>. Считаю, что данное определение раскрывает только один признак удлиненных отпусков, такой как продолжительность, но не раскрывает всей сути удлиненного отпуска. Бесспорно, что именно особенности организма подростка, не достигшего возраста восемнадцати лет, и стали весомой причиной для установления для них отпуска с продолжительностью большей, чем у взрослых работников, так как организм человека в этом возрасте еще не сформирован полностью и в организме происходит быстрый процесс развития, за счет этих особенностей им необходим более длительный отпуск.

Можно обобщить и выявить причины и аспекты за счет которых несовершеннолетним работникам устанавливается удлиненный отпуск:

- по сравнению с взрослыми, государство оказывает повышенное внимание на охрану труда несовершеннолетних работников;
- за счет особенностей развития организма подростков;
- подросткам необходимо больше свободного времени для полноценного умственного и физического развития.

---

<sup>59</sup> Лившиц Р. З. Отпуска рабочих и служащих в СССР. М., 1961. С. 68.

<sup>60</sup> Франциян В. Ф. Проблемы законодательства об отпусках рабочих и служащих в СССР. М., 1973. С. 55.

<sup>61</sup> Хрулова Е. И. Правовое регулирование ежегодных отпусков в европейских странах-членах СЭВ. М., 2010. С. 100.

<sup>62</sup> Хохрякова О. С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования. М., 1992. С. 30.



Отпуск несовершеннолетних работников не может переноситься, не может быть заменен компенсацией и не может быть приостановлен досрочно.

Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, обладают правом на ежегодный отпуск в любое удобное для них время. Согласно со статьей 122 Трудового кодекса РФ для несовершеннолетних лиц предусмотрено то, что отпуск за первый год работы, работник может получить до истечения шести месяцев непрерывной работы в данной организации, по заявлению самого работника. Причем, согласие от работодателя на получение несовершеннолетним работником предоплаченного ежегодного отпуска за первый год работы не требуется.

В соответствии со ст. 124 Трудового кодекса РФ, запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет. То есть несовершеннолетние работники должны всегда брать ежегодный отпуск.

Существуют строгие запреты, которые касаются ежегодного оплачиваемого отпуска для несовершеннолетних работников:

- запрет на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетним работникам (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);
- запрещено отзывать из отпуска несовершеннолетних работников (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
- запрещена замена отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

Согласно пункту 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1, если несовершеннолетний работник воспользовался правом на ежегодный оплачиваемый отпуск уже после достижения им возраста восемнадцати лет, то продолжительность такого отпуска должна определяться пропорционально отработанному времени до и после наступления его совершеннолетия<sup>63</sup>.

---

<sup>63</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. № 27.

С учетом вышеизложенных характеристик несовершеннолетних, можно сказать, что их защита является ключевой.

Законодательством Российской Федерации установлено много норм, которые гарантирует несовершеннолетним работникам особые условия труда с учетом физиологических и психологических особенностей ребенка.

Под такими гарантиями подразумеваются: сокращенный рабочий день, запрет на привлечение работника в ночное время, ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск и др. Все условия представляют собой базу для обеспечения безопасности подростков и гарантируют защиту их прав в области труда.

В статье 270 Трудового кодекса раскрыты вопросы о нормировании труда несовершеннолетних работников. Для несовершеннолетних работников условия выработки определяются на основе общих норм выработки пропорционально тому, какая установлена была для данной категории работников сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормирование рабочего дня зависит и от возраста, так к примеру:

- для работников младше шестнадцати лет, действует ограничение не более 24 часов в неделю;

- для работников от шестнадцати до восемнадцати лет, продолжительность рабочего времени ограничена 35 часами в неделю;

- согласно ч. 1 и ч. 2 ст. 92 Трудового кодекса РФ, трудовое время не должно превышать половины трудового времени согласно нормам рабочей деятельности, установленное для подростка, получающего образование и совмещающего трудовую деятельность.

В соответствии с ч. 2 ст. 270 Трудового кодекса РФ подросток, получивший общее образование, среднее профессиональное образование, а также окончивший профессиональное обучение на производстве могут претендовать на уменьшение плана производительности.

Данное основание предусмотрено на локальном и централизованном уровне, для работающих подростков.

В договоре предусмотрены следующие требования:

- для подростка устанавливается сокращение норм по условию трудовой деятельности без снижения трудовой выплаты (Отраслевое соглашение по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2015 - 2017 годы);

- работодателям рекомендуется с учетом мнения профсоюзного органа устанавливать работникам в возрасте до 18 лет, поступившим на работу после окончания образовательных учреждений среднего профессионального образования или прошедшим профессиональное обучение на производстве, пониженные нормы выработки (Федеральное отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2014 - 2016 годы)»<sup>64</sup>.

В статье 129 Трудового кодекса РФ дано определение термину «заработная плата». Согласно данной статье оплатой труда является вознаграждение работнику за проделанный труд, количество которого зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работником работы.

К оплате труда также относятся компенсационные и стимулирующие выплаты. Как правило к компенсационным выплатам относятся надбавки за работу, выполняемую в тяжелых и вредных условиях, а к стимулирующим выплатам относят доплаты и надбавки стимулирующего характера.

Оплата труда может быть повременной или сдельной.

При такой форме оплаты как повременная оплата труда работникам, не достигшим совершеннолетия выплата происходит с учетом того, что для работников предполагается уменьшение трудового дня.

Из дополнительных денежных средств работодателем может осуществляться доплаты до уровня оплаты труда несовершеннолетних работников при полной продолжительности každодневной работы.

---

<sup>64</sup> Бочарникова М. А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М, 2015. С. 715.

В трудовом праве выделяются два вида рабочего времени: неполное и сокращенное рабочее время. Главным отличием между ними является то, что при неполном рабочем времени заработная плата назначается в зависимости от отработанного работником времени.

Учитывая ст. 93 Трудового кодекса РФ, при условии неполного рабочего дня заработная плата может начисляться в соответствии с выполненным им объемом работ. Что касается оплаты труда при работе в форме сокращенного времени, по общему правилу заработная плата работнику выплачивается также, как и при полной отработанной рабочей неделе.

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников содержатся в ст. 271 Трудового кодекса РФ. Труд несовершеннолетних работников, которые работают в форме сдельной работы, положено оплачивать в соответствии с установленным сдельным расценкам, которые предусмотрены и для взрослых работников.

В связи с тем, что продолжительность рабочего времени несовершеннолетних короче, чем у взрослого работника, то и соответственно заработную плату они получают меньше. Необходимо отметить, что для работников от пятнадцати и до шестнадцати лет должностной оклад будет составлять не больше 60 % оклада взрослого работника, а для трудящихся от шестнадцати до восемнадцати лет, не выше 90 %.

Со стороны работодателя разрешена выплата до тарифной ставки за свой счет несовершеннолетним работающими за период на который было произведено сокращение продолжительности их ежедневной работы.

В ст. 271 Трудового кодекса РФ также имеется еще одна особенность, так несовершеннолетним работникам, которые проходят учебу и в свободное от обучения время занимаются трудовой деятельностью, оплата осуществляется пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может определить этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

В письме ФНС России от 31.08.2010 № ШС-37-3/10304, также было об-

ращено внимание на своеобразии оплаты труда работникам, не достигшим восемнадцати лет<sup>65</sup>.

В данном документе было выдвинуто разъяснение Роструда по вопросу оплаты труда несовершеннолетним работникам: «При условии сокращенного рабочего времени оплата за труд, производится как за полное рабочее время. Доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы возможны по усмотрению работодателя и за счет средств работодателя».

Данным письмом Роструд сообщил о том, что законодатель отказался от сохранения порядка оплаты труда подростку, который существовал ранее и был закреплен в ст. 180 КЗоТ РФ.

Редакция ст. 180 КЗоТ РСФСР была иного содержания: «Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивалась в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы». Данное сравнение законодательств (ТК РФ и КЗоТ) позволяет наглядно представить произошедшие изменения, касающиеся вопроса оплаты труда лицам моложе 18 лет, а также увидеть плюсы и минусы действующего законодательства.

В настоящее время оплата труда несовершеннолетних работников, которым законодатель установил сокращенное рабочее время (ст. 92 ТК РФ), целиком зависит от субъективного усмотрения работодателя: в одном случае он может произвести доплату, в другом - отказаться от выплаты.

Далее рассмотрим судебную практику, которая касается оплаты труда несовершеннолетних работников.

Например, в решении Советско-Гаванского городского суда Хабаровского края от 26 января 2012 по делу «Об установлении факта трудовых отношений и взыскании задолженности по заработной плате». Советско-Гаванским го-

---

<sup>65</sup> Письмо ФНС РФ от 31 августа 2010 № ШС-37-3/10304. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.04.2021).

родским прокурором был подан иск об установлении факта трудовых отношений и взыскании задолженности по заработной плате к Управлению образования Администрации Советско-Гаванского муниципального района, Центру детского творчества «Паллада» Советско-Гаванского муниципального района и третьему лицу КГУ «Центр занятости населения города Советская Гавань» в интересах несовершеннолетнего лица Х.А.С. Советско-Гаванский городской прокурор в объяснении оснований требований, им заявленных, указал, что при проверке, которая проводилась Советско-Гаванской городской прокуратурой в управлении образования Советско-Гаванского муниципального района было выявлено множество нарушений, касаемо занятости и оплаты труда несовершеннолетних.

Было установлено, что между Краевым государственным учреждением «Центр занятости населения г. Советская Гавань» и ЦДТ «Паллада» было совершено заключение договора № 175-т/н о совместном проведении мероприятий по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, датой подписания договора является 26.05.2010 г.

В пункте 1.2 этого договора видно, что несовершеннолетними работниками выполнялась временная работа, результатом которой было благоустройство территории. В соответствии с пунктом 2.2.2. договора ЦДТ «Паллада» была обязана заключить с несовершеннолетними гражданами, которые были направлены КГУ «Центр занятости населения г. Советская Гавань» срочные трудовые договоры о том, что они были задействованы во временных работах.

В ходе проверки было выяснено, что было произведено большое количество нарушений, содержащихся в статьях 68, 136, 271 ТК РФ. Между субъектами трудового права ЦДТ «Паллада» и несовершеннолетней Хаян А.С. трудовой договор не был заключен, и заработная плата не была начислена и выплачена. В соответствии с тем, что в процессе судебного разбирательства было установлено, что Х.А.С. все-таки состояла в трудовых отношениях с Центром детского творчества «Паллада» Советско-Гаванского муниципального района в период с 01 по 31 августа 2010 года, то заявленные иски требования Советско-

Гаванским городским прокурором в этой части подлежат удовлетворению»<sup>66</sup>.

Схожее дело было рассмотрено Благовещенским городским судом Амурской области, где были восстановлены трудовые права несовершеннолетней. Так рассмотрено гражданское дело по иску прокурора города Благовещенска, действующего в защиту прав и законных интересов несовершеннолетней М., к ООО «Амур» об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда. Прокуратурой города Благовещенска проведена проверка по обращению М.А. по вопросу о возможном нарушении прав ее несовершеннолетнего ребёнка М. В ходе проверки установлено, что М. была фактически допущена к осуществлению трудовых обязанностей в должности манекенщицы в ООО «Амур», с целью позирования в одежде, обуви и аксессуарах магазина «Selfie» ООО «Амур», для фотографий, журналов и других рекламных носителей. Ей был установлен рабочий график с понедельника по пятницу с 10:00 до 15:00. Установлена заработная плата в размере 15 000 рублей в месяц. М. проработала в ООО «Амур» в качестве манекенщицы с 30.06.2016 по 08.08.2016 года.

За отработанное время М. не получила заработную плату и окончательный расчет.

При рассмотрении дела суд верно обосновал свое решение где установить факт работы М. в период с 30 июня 2016 года по 08 августа 2016 года в ООО «Амур» в должности манекенщицы. Суд обязал взыскать с ООО «Амур» в пользу М. задолженность по заработной плате за период с 30 июня 2016 года по 08 августа 2016 года включительно в размере 14 644 рублей 08 копеек, компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей.

Аналогичное дело в отношении ООО «Амур», где 14-летний школьник отсудил у владелицы магазина одежды Selfie 19 000 рублей. Большую часть этой суммы - 14 000 рублей – работодатель задолжала несовершеннолетнему у

---

<sup>66</sup> Решение Советско-Гаванского городского суда Хабаровского края от 26 января 2012 по делу «Об установлении факта трудовых отношений и взыскании задолженности по заработной плате». [Электронный ресурс]. URL: <https://rospravosudie.com/> (дата обращения: 22.12.2020).

качестве зарплаты. И 5 000 рублей подростку будет выплачено за причинение морального вреда, сообщает пресс-служба Благовещенского городского суда<sup>67</sup>.

Итак, можно сделать вывод о том, что для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из норм взрослых работников с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени.

При оплате труда несовершеннолетнего работника будут учитываться система оплаты труда (повременная или сдельная), существующая у работодателя и совмещение подростком работы с процессом обучения.

В заключение данного параграфа отметим, что в юридической литературе запрет на некоторые аспекты применимые к несовершеннолетним, а именно касемо тяжелых работ, означает, что они могут привлекаться к такому виду работ только в пределах допустимых для них норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную:

- к работам с вредными и (или) опасными условиями, а также подземным работам – только для выполнения нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию<sup>68</sup>.

В случае трудоустройства несовершеннолетних, согласно законодательству о труде РФ, устанавливаются следующие особенности:

- работодатель должен исключить возникновение травмоопасности;
- при выполнении работы, на подростка не должно оказываться неблагоприятное воздействие на рост, развитие и состояние физического и психологического здоровья;
- функциональные возможности должны соответствовать возрасту подростка;
- учитывается повышенная чувствительность организма к факторам среды.

---

<sup>67</sup> Решение Благовещенского городского суда Амурской области а по иску прокурора города Благовещенска к ООО «Амур» «Об установлении факта трудовых отношений». [Электронный ресурс]. URL <http://blag-gs.amr.sudrf.ru> (дата обращения: 09.05.2021).

<sup>68</sup> Архимандритова М. А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М: КОНТРАКТ, 2012. С. 358.



### 3 ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Прежде всего, законодателю стоит обратить внимание на регулирование условий привлечения подростков к тому или иному виду деятельности. В частности, исключить п. 6 примечаний к Перечню тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет. Это обусловлено его явным противоречием ст. 265 ТК РФ, в той части, в которой, фактически, при определенных условиях предоставляет работодателю право принимать решение о применении труда несовершеннолетних на работах, внесенных в данный перечень.

Более того, необходимо привести ст. 63 ТК РФ в соответствие со ст. 3 Конвенции МОТ №138. Это можно сделать путем включения в указанную статью положения о том, что трудовой договор с достигшим 16 лет подростком может быть заключен при условии, что его здоровье, безопасность и нравственность полностью защищены и что он получил достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности.

В отношении особенностей, связанных с привлечением несовершеннолетних к труду в выходные дни, законодателю необходимо также ввести некоторые дополнительные указания. Так, если несовершеннолетний работник пожелает трудиться именно в такие дни, а также с учетом объективных данных и при наличии согласия родителей (попечителей) или органа опеки и попечительства, для такого работника по соглашению с работодателем может быть установлена работа и в выходной день. Соответствующие изменения необходимо внести в ст. 268 ТК РФ. Данная мера должна преследовать, главным образом, цель минимизации нагрузки на несовершеннолетнего работника, которую он получает при совмещении учебной и трудовой деятельности. В качестве же некой гарантии, за ребенком и его родителями (законными представителями)

должно быть предусмотрено право на расторжение такого согласия с целью продолжения трудовой деятельности в обычном режиме.

Обращаясь к регулированию труда детей, достигших 14 лет, то в данном случае наблюдается явное несоответствие норм Трудового и Семейного Кодексов. Так, согласно ч. 3 ст. 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен таким подростком только при наличии соответствующего согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Однако в п. 1 ст. 61 СК РФ установлено, что родители имеют равные права и несут равные обязанности в отношении своих детей (родительские права). Согласно п. 2 ст. 65 СК РФ все вопросы, касающиеся воспитания детей и образования детей, решаются родителями по их взаимному согласию. Также п. 1 ст. 66 СК РФ закрепляет, что родитель, проживающий отдельно от ребенка, имеет такое же право, как и родитель, проживающий вместе с ребенком, на участие в воспитании и решение вопросов получения ребенком образования.

Поэтому с целью комплексного и всестороннего учета интересов ребенка целесообразно законодательно предусмотреть обязательное согласие обоих родителей (попечителей), а в случае отсутствия такого ограничить допуск несовершеннолетнего к труду. Данное уточнение вполне обоснованно, так как трудоустройство ребенка достаточно важный вопрос, при решении которого недопустимо игнорирование мнения одного из родителей (попечителей). Тем более что на практике часто возникают проблемы в связи с тем, что родители не приходят к единому мнению, так как у одного из них могут быть серьезные основания не допускать своего ребенка к тому или иному виду деятельности. Особенно данная проблема актуальна, когда родители ребенка не проживают вместе друг с другом. Аналогичным образом должна быть дополнена ч. 4 ст. 63 ТК РФ, которая предусматривает, что в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна).

Учитывая тот факт, что несовершеннолетние в возрасте до 16 лет могут

вступать в трудовые правоотношения и заключать трудовой договор только с согласия родителей (законных представителей) и разрешения органа опеки и попечительства, было бы целесообразно предусмотреть обязанность работодателя информировать указанных лиц о поданном несовершеннолетним работником заявлении об увольнении или о достигнутом с ним соответствующем соглашении, а равно направлять им копию приказа (распоряжения) об увольнении. Поэтому видится целесообразным указать в ст. 78 и 80 ТК РФ соответствующее дополнение.

Что касается деятельности органа опеки и попечительства, то для всестороннего объективного учета условий, в которых предстоит трудиться несовершеннолетнему, ему целесообразно запрашивать у работодателя всю соответствующую информацию, в том и числе и техническую. Например, проект трудового договора, сценарий фильма с детальным описанием всех сцен или иные нормативные акты, действующие в той или иной организации. В результате у данного органа сформируется достоверное представление о том, безопасна данная работа для несовершеннолетнего или нет. Также необходимо выработать ряд рекомендаций для органов опеки и попечительства, разработанных Минкультуры России совместно с Минтруда России, по выдаче разрешений на участие детей в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений.

С этой целью представляется целесообразным сформировать специальные подразделения в органах опеки и попечительства, которые будут систематически проверять организации на предмет нарушения прав малолетних работников и обо всех таких фактах сообщать в ГИТ или Комиссию, ставя при этом вопрос о прекращении трудовых отношений с работником и принятии мер по привлечению работодателя к административной ответственности.

Однако не во всех случаях соответствующие контрольные органы должны применять карательные меры по отношению к работодателям. Учитывая, что трудовые отношения с несовершеннолетним налагают на работодателя дополнительные обременения, которые сопровождаются множеством документации и требуют от работодателя специальных знаний, данные органам

необходимо консультировать работодателей в сфере трудоустройства несовершеннолетних и помочь им минимизировать риски нарушения прав работников.

Конкретизируя роль родителей (законных представителей) при заключении трудового договора с малолетним работником, следует учесть, что они, подписывая трудовой договор, не становятся стороной трудовых отношений, так как работник от своего имени заключает договор и самостоятельно осуществляет трудовую деятельность. В данном случае необходимость волеизъявления родителя (законного представителя) объясняется тем, что малолетний работник таким образом восполняет свою частичную дееспособность, при этом родитель (законный представитель) лишь удостоверяют волеизъявление несовершеннолетнего при заключении договора.

Стоит обратить особое внимание на исключения из ст. 268 ТК РФ, в частности на допустимость привлечения несовершеннолетних работников организаций кинематографии и театров, концертов и цирков к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни, и направления их в служебные командировки. Это контрастирует с общей целью, которую преследует законодатель, особо охраняя труд несовершеннолетних работников. Если учитывать тот факт, что данное положение распространяется только на малолетних работников, то это можно сделать вывод о недопустимости такого регулирования. Законодатель должен особо учитывать их особенный статус и факторы, определяющие уровень их физического и психоэмоционального развития.

Вопрос о запрете привлечения несовершеннолетних работников к командировкам совершенно обоснованно решен работодателем. Однако санкционирование такой деятельности в отношении малолетних приводит к возрастанию рисков, с которыми они могут столкнуться. Ребенок до достижения 14 лет не может отправиться в командировку без сопровождения, так как он еще недостаточно самостоятелен и подвержен в большей степени влиянию негативных факторов, нежели взрослый человек. Соответственно переносить нагрузки, связанные с переездами и гастролями такому работнику значительно труднее. По аналогии с этим, законодательно следует ввести запрет на привле-

чение малолетних работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и к работе в ночное время. Потому что такой график негативно и губительно отражается на здоровье ребенка, от отдыха которого зависит нормальное протекание биологических и химических процессов в его растущем организме.

Также необходимо учитывать, что на малолетнего ребенка в данном случае возлагается двойная нагрузка - от освоения обязательной образовательной программы и от выполнения трудовой функции, поэтому ему особенно важны психоэмоциональная стабильность и достаточное для отдыха и восстановления сил время. С этой целью ч. 4 ст. 63 ТК РФ необходимо дополнить условием о том, что участие малолетних детей в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства не должно вредить посещаемости школы и освоению несовершеннолетним образовательной программы.

Также в ходе исследования были найдены пробелы в области регулирования труда несовершеннолетних творческих работников. Например, в части отсутствия минимального возраста для приёма на работу, а также отсутствия единого списка организаций, где могут быть трудоустроены несовершеннолетние работники в возрасте до 14 лет. Отметим, что законодателем в п. 4 ст. 63 ТК РФ введен ограниченный перечень организаций, для труда в которых могут быть привлечены малолетние работники. Однако на практике, модельные, рекламные агентства, а также теле- и видеосъемочные коллективы и организации средств массовой информации часто задействуют труд таких работников, при этом данные отношения до сих пор никак не введены под действие норм трудового права. В результате дети подвергаются работе в условия ненормированного рабочего дня, при постоянных перегрузках организма, что приводит к нестабильности их нравственного и физического состояния здоровья. Полностью запретить данную сферу бизнеса не представляется верным решением, так как в современном мире производится множество детских товаров, которые нуждаются в продвижении. Поэтому в данном случае надежной гарантией за-

щиты детей является принятие детального нормативного регулирования, путем узаконивания такой деятельности, введения ее в рамки трудового права. Соответственно, также необходимо создать ряд ограничений, касающихся регламентации рабочего времени, времени отдыха, особо проверять как та или иная деятельность влияет на здоровье работника и т.д. Определение перечня товаров, работ или услуг, в рекламировании которых малолетние могут принимать участие, призвано исключить возможность вовлечение их в сферы, которые потенциально могут навредить детскому здоровью.

Особенно затруднительно оценить воздействие, которое может оказать на нравственное состояние ребенка выполнение им своей трудовой функции, в частности при участии в съемках, создании и исполнении цирковых номеров или театральных постановок<sup>69</sup>. Как уже было отмечено, малолетние могут быть легально привлечены к выполнению трудовой функции только в строго обозначенных законом областях деятельности. Так, согласно ст. 8 Конвенции МОТ №138, компетентный орган власти после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, может путем выдачи разрешений допускать в отдельных случаях исключения из запрещения приема на работу по найму или на другую работу лиц младше 15 лет для таких целей, как участие в художественных выступлениях<sup>70</sup>.

В действительности такие сферы как киноиндустрия, театральное и цирковое искусство требуют вовлечения в их создание труда малолетних детей. Это создает реалистичность изображаемых событий, поэтому совсем исключить данную категорию граждан из такого рода деятельности не представляется объективным и целесообразным решением. Однако участие в постановках, выступлениях и концертах является тяжелым как физическим, так и эмоциональным трудом. Поэтому законодателю следует надежно защищать права детей, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, при этом не огра-

---

<sup>69</sup> Карташова Г. Н. Поштке трудовой правосубъектности лиц, не достигших возраста 14 лет // Современные проблемы науки, технологий, инновационной деятельности. Белгород: АПНИ, 2017. С. 93.

<sup>70</sup> Конвенция № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу» // Международное бюро труда. 1991. С. 1703 - 1710.

ничивая развитие искусства<sup>71</sup>. Прежде всего, санкционирование труда детей в данных сферах жизни общества, объясняется тем, что если у малолетнего ребенка есть явная склонность к творчеству и талант, то у него должна быть реальная возможность его развивать. При этом государство обязано гарантировать соблюдение прав и интересов ребенка, ставя на первое место его нравственное и физическое благополучие, а уже после коммерческие выгоды его родителей или работодателя.

Анализируя нормы ТК РФ можно сделать вывод, что законодательно ограничен перечень организаций, в которых могут трудиться малолетние работники. Они поименованы в п. 4 ст. 63 ТК РФ. Так, сравнивая ст. 63, 268 и 351 ТК РФ, мы можем отметить, что в первой отсутствуют теле- и видеосъемочные коллективы, а также средства массовой информации. Вероятно, что для несовершеннолетних работников не является типичной работа в этих организациях либо она вообще не предусмотрена. Перечисленные организации не могут нанимать работников в возрасте до 14 лет из-за отсутствия прямого указания в ч. 4 ст. 63 ТК РФ.

Следовательно, рекламные и модельные агентства, также не вправе использовать труд малолетних детей для создания рекламных акций, показов модной одежды и других видов деятельности. Впрочем, на практике это далеко не всегда останавливает работодателей данных организаций. Играя на непомерном честолюбии и завышенных амбициях родителей, обещая головокружительную карьеру и высокие гонорары их детям, взимая значительную плату за все курсы обучения, данные модельные и рекламные агентства нещадно эксплуатируют детский труд, не заботясь о здоровье и неприкосновенности детей, не гарантируя их морально-нравственную безопасность. В данной ситуации целесообразно применить императивный метод регулирования данного вопроса. Поэтому законодателю следует обратить особое внимание на применение труда малолетних детей в данной сфере бизнеса. Анализируя нормы, закрепленные в

---

<sup>71</sup> Щур-Труханович Л. В. Организация трудовой деятельности несовершеннолетних. М.: Финпресс, 2006. С. 22.

ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию», можно сделать вывод, что данные ограничения на распространение среди детей той или иной информации вполне применимы не только для уже готовой информационной продукции, но и для процессов ее непосредственного создания. Особенно учитывая, что малолетние работники нередко сталкиваются с таким контентом при создании или исполнении произведений.

Если рассматривать законодательство зарубежных стран, то также, как и в России, схожим образом урегулированы вопросы привлечения детей к труду в целом, а также применительно к творческой сфере деятельности. Законодательно определены виды работ, на которых детям запрещено осуществлять свою деятельность. А также те сферы, где разрешено привлекать малолетних работников. При этом особо подчеркивается обязанность работодателя получать лицензию на осуществление деятельности с их участием. Более того, такие работники при участии в выступлениях должны быть в сопровождении либо педагога, либо законного представителя. Также в Великобритании законодательно установлены особенности трудоустройства несовершеннолетних.

В соответствии Законом «О правах в области найма» подростки могут работать с 13 лет<sup>72</sup>. Как правило, несовершеннолетние подростки в этой стране работают в магазинах и небольших кафе<sup>73</sup>. Согласно действующему законодательству, лицо до 18 лет не можете работать больше 8 часов в день или 40 часов в неделю.

Данное правило не распространяется на детей, занятых в таких областях, как телевидение, театр и модельный бизнес. Детям, работающим в этих сферах нужна специальная лицензия, выданная компетентным органом по защите прав детей. Такая лицензия необходима, если несовершеннолетний принимает участие в фильмах, пьесах, спектаклях, концертах, других публичных выступлениях, модных показах, а также спортивных мероприятиях. То есть лицо, ответственное за проведение этого мероприятия, в данном случае работодатель,

---

<sup>72</sup> Employment Rights. Act 1996. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.legislation.gov.uk> (дата обращения: 17.04.20210).

<sup>73</sup> James Holland, Stuart Burnett. Employment Law. Oxford University press, 2007. P. 26.



должно обратиться в соответствующий орган за получением лицензии на выступление ребенка.

Если несовершеннолетний работник до 13 лет не будет находиться под присмотром законного представителя или учителя, он должен находиться с сопровождающим, утвержденным компетентным органом. Полный рабочий день предусмотрен для несовершеннолетних только после того, как они достигли минимального возраста окончания школы. В зависимости от проживания в той или иной административно-политической единице регулирование различается, однако в основном такой минимальный возраст окончания школы равен 16 годам.

В Англии несовершеннолетний не может быть трудоустроен на полный рабочий день до тех пор, пока ему не исполнится 18 лет.

Детям в возрасте до 16 лет не предусмотрена выплата национальной минимальной заработной платы. У них также нет обязанности платить суммы в фонд национального страхования. Несовершеннолетние в возрасте от 16 до 17 лет имеют право на получение не менее 4,55 фунта стерлингов в час. Существуют также дополнительные ограничения на трудоустройство детей. Так, несовершеннолетние не допускаются к работе: без разрешения на трудоустройство, выданного отделом образования местного совета, если этого требует местный устав; на завод или промышленную зону; во время школьных занятий; до 7 утра или после 7 вечера; за более чем один час до начала занятий в школе (если только это не разрешено местным уставом); в течение более чем 4 часов без перерыва длительностью менее 1 час; к работе, которая может быть вредна для их здоровья, благополучия или образования.

Вместе с этим, установлены специальные правила, которые применяются только во время обучения или школьных каникул. Во время обучения несовершеннолетние могут работать не более 12 часов в неделю. Это включает в себя: максимум 2 часа в учебные дни и воскресенья; максимум 5 часов по субботам для детей в возрасте от 13 до 14 лет или 8 часов для детей в возрасте от 15 до 16 лет. Во время школьных каникул детям в возрасте от 13 до 14 лет разрешается

работать не более 25 часов в неделю. Это включает в себя: максимум 5 часов по будням и субботам; максимум 2 часа в воскресенье. Во время школьных каникул 15-16-летние дети могут работать не более 35 часов в неделю. Это включает в себя: максимум 8 часов по будням и субботам; максимум 2 часа в воскресенье.

Местные подзаконные акты, в дополнение к общему законодательству, могут устанавливать перечень работ, на которых не могут трудиться несовершеннолетние, а также другие ограничения в отношении рабочего времени, условий труда и вида занятости.

Согласно правилам органов по защите детей, организации, намеревающиеся трудоустроить детей школьного возраста, должны подать заявление на получение соответствующего разрешения. Работодатели должны обратиться в департамент образования местного органа или службу социального обеспечения образования, чтобы получить требуемое разрешение на трудоустройство.

В Ирландии соответствующее регулирование предусмотрено в законе «О защите молодежи»<sup>74</sup> 1996 года, который направлен на охрану здоровья молодых работников и обеспечение того, чтобы работа, выполняемая в школьные годы, не ставила под угрозу образование молодых людей. Этот закон применяется к работникам в возрасте до 18 лет. Он определяет детей как лиц в возрасте до 16 лет, а молодежь как лиц в возрасте от 16 до 17 лет. Закон устанавливает минимальный возраст для трудоустройства, интервалы отдыха и максимальные рабочие часы и запрещает нанимать на работу в ночное время всех лиц моложе 18 лет. Закон также требует от работодателей вести определенный учет работников в возрасте до 18 лет.

В соответствии с Законом работодатели не могут нанимать детей в возрасте до 16 лет на постоянную работу. Дети в возрасте 14 и 15 лет могут быть трудоустроены на легкую работу на время школьных каникул, при этом у них должно быть сохранено право на, как минимум, 21 выходной день. Также дан-

---

<sup>74</sup> Protection of Young Persons (Employment). Act 1996. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.irishstatutebook.ie> (дата обращения: 17.04.2021).

ная категория работников может трудиться в процессе обучения по образовательной программе, если эта работа не является вредной для их здоровья, безопасности и развития. В кино, культурной, рекламной деятельности или спорте несовершеннолетние вправе работать по соответствующим лицензиям, выданным министерством по делам бизнеса, предпринимательства и инноваций.

Дети в возрасте 15 лет могут заниматься легкой работой по 8 часов в неделю в течение учебного семестра. Максимальная рабочая неделя для детей вне школы составляет 35 часов.

Максимальная рабочая неделя для детей в возрасте 16 и 17 лет составляет 40 часов, а максимальная 8 часов в день. Если молодой человек в возрасте до 18 лет работает более чем на одного работодателя, то общее количество ежедневных или еженедельных часов работы не может превышать максимально допустимого количества часов. Молодым людям разрешается работать только с 6 утра до 10 вечера. Закон также предписывает, что при приеме на работу работодатели должны ознакомиться с копией свидетельства о рождении будущего работника, прежде чем нанимать его на работу. Если молодому человеку еще нет 16 лет, работодатель должен получить письменное разрешение его родителя или опекуна.

Согласно закону, с 01 февраля 2020 года национальная минимальная заработная плата составляет 10,10 евро в час. Это не означает, что каждый работнику гарантирован именно такой размер заработной платы. Несовершеннолетним гарантированы только до 70 % от размера национальной минимальной заработной платы. Повышенная заработная плата выплачивается по усмотрению работодателя.

На работодателя также возложена обязанность по ведению учет каждого работника в возрасте до 18 лет, а также по предоставлению работникам при приеме на работу полной информации о их трудовых правах и обязанностях.

Таким образом власти напрямую заинтересованы, чтобы каждый ребенок либо посещал школу, либо иным образом получал минимальное образование.

В законодательстве зарубежных стран к существуют также особые по-

рядки допуска детей к работе - через участие родителей (иных законных представителей) и компетентных органов, призванных осуществлять контроль за заключением трудовых договоров, принятием правил внутреннего трудового распорядка. Полезным видится также опыт по ведению работодателями соответствующих реестров, включающих сведения о принятых ими на работу несовершеннолетних работниках.

Кроме того, значительное внимание во всех рассмотренных зарубежных законодательствах уделено первостепенной роли основного общего образования в жизни ребенка. Трудовая деятельность не должна стать помехой стабильному и успешному освоению школьной программы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведенного исследования было выявлено то, что особенности регулирования труда несовершеннолетних работников определяются в основном гл. 42 Трудового кодекса РФ.

Исторический анализ правового регулирования труда несовершеннолетних работников, показал, что труд детей существовал в нашем государстве всегда, но он не имел правового регулирования до 1882 года. Процесс формирования законодательства о труде несовершеннолетних работников происходил постепенно. Огромное влияние на его развитие было оказано социальными и экономическими ситуациями, которые происходили в нашей стране. Также большое влияние оказало и принятие международных правовых актов. В настоящий период времени можно заметить большой прогресс в области регулировании труда несовершеннолетних работников в России: в ТК РФ добавлена отдельная глава 42 по установлению особенностей труда с несовершеннолетними работниками.

Проведенное исследование трудовой правосубъектности несовершеннолетних работников показало, что наиболее важными признаками являются ее абстрактный, неотчуждаемый и равный характер, одномоментность возникновения его элементов и их неразрывность.

Также можно сделать вывод, что независимо от того, что несовершеннолетний не является полностью дееспособным, это не является препятствием для начала трудовой деятельности и заключения трудового договора. В Российском законодательстве не установлен минимальный возраст для начала трудовой деятельности. Заключение трудового договора с работниками, не достигшими возраста восемнадцати лет должно осуществляться по общим правилам приема на работу, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ. Для этого должны быть соблюдены несколько особенностей.

Во-первых, в соответствии с абз. 4 ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса РФ, при приеме на работу несовершеннолетнего лица, работодатель не имеет права на

установления для него испытательного срока.

Во-вторых, до приема на работу, несовершеннолетний работник должен пройти медицинский осмотр за счет средств работодателя, согласно статье 266 Трудового кодекса РФ.

В-третьих, перед процедурой заключения трудового договора работодатель должен обратить внимание на перечень документов, которые предъявляет несовершеннолетний работник, так как он имеет отличия, по сравнению с перечнем документов для взрослого работника.

Итоги изучения особенности изменения трудового договора с несовершеннолетними работниками, показали, что законодатель никак не связывает случаи изменения трудового договора с согласием законных представителей несовершеннолетнего, которые будут действовать в его интересах, защищая его законные права. Ведь в силу своих психологических и физиологических особенностей развития несовершеннолетний, не способен в полной мере осознавать действия работодателя по изменению условий трудового договора. Ряд ученых подчеркивают данный факт. Полагаем, что необходимо внести дополнения в статьи, регулирующие условия изменения трудового договора, предусматривающие письменное согласие его родителей либо других законных представителей.

Проведенный теоретический анализ и исследование материалов судебной практики показали, что одной из существенных гарантий в случае прекращения трудовых отношений с подростком по инициативе работодателя, является то, что еще до увольнения подростка нужно получить разрешение государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Представляется, что при подаче заявления несовершеннолетним на увольнение по собственному желанию также необходимо предусмотреть возможность законодательного урегулирования вопроса о необходимости уведомления о таком решении подростком его законных представителей. Подобная норма, полагаем, сможет повысить уровень правовой защиты несовершеннолетних работников в случае злоупотребления правом со стороны работодателя (понуждения работника к увольне-

нию по такому основанию). В целом, необходимо отметить, что работа лиц, в возрасте до 18 лет имеет ряд положительных и отрицательных сторон:

- в качестве положительных аспектов для подростка выступают: накопление трудового стажа; отчисление взносов в Пенсионный фонд РФ; получение трудового опыта и обучение профессиональным навыкам; наличие собственных средств на карманные расходы;

- как возможные отрицательные моменты, что подросток отвлекается от учебного процесса и у него нет свободного времени для каких-либо дополнительных занятий и увлечений;

Российскому законодателю следует учесть зарубежный опыт, согласно которому у работников было бы больше преимуществ. Так несовершеннолетние защищены от посягательства на их здоровье, и при этом их работа не является препятствием для их образования и всестороннего развития.

Особенно важно осуществлять контроль со стороны государственных органов за использованием детского труда, в том числе при принятии несовершеннолетних на работу без заключения трудового договора.

Итак, сегодня в нашей стране существует большой запрос общества на трудоустройство несовершеннолетних работников, он успешно реализуется и имеет надежную законодательную защиту всех сторон этого процесса. Важной основой цивилизованного и правомерного использования труда несовершеннолетних лиц является то, что при определении условий труда работодатель обязан соблюдать требования, изложенные в Трудовом кодексе РФ.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собр. законодательства Российской Федерации. - 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2 Конвенция Международной организации Труда № 7 «Об определении минимального возраста для допуска детей на работу в море» (Генуя. 15 июня 1920 г.). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

3 Конвенция Международной Организации Труда № 10 «О минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве» (Женева. 25 октября 1921 г.). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

4 Конвенция Международной Организации Труда № 33 «О возрасте приема детей на не промышленные работы» (Женева. 30 апреля 1932 г.). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

5 Конвенция № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу»] (Заключена в г. Женеве 26.06.1973) // Международное бюро труда. - 1991. - С. 1703 - 1710.

6 Конвенция № 182 Международной организации труда «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (Заключена в г. Женеве 17.06.1999) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 20. - Ст. 1924.

7 Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. -1995. - № 67.

8 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

9 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от



30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Собрание законодательства РФ. - 1994. - № 32. - Ст. 3301.

10 Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 04.02.2021, с изм. от 02.03.2021) // Собрание законодательства РФ. - 1996. - № 1. - Ст. 16.

11 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 05.04.2021, с изм. от 08.04.2021) // Собрание законодательства РФ. - 1996. - № 25. - Ст. 2954.

12 Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ (ред. от 17.02.2021) «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» // Собрание законодательства РФ. - 1996. - № 52. - Ст. 5880.

13 Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 05.04.2021) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. - 1998. - № 31. - Ст. 3802.

14 Федеральный закон от 31.05.2002 № 62-ФЗ (ред. от 13.07.2020) «О гражданстве Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ». - 2002. - № 22. - Ст. 2031.

15 Федеральный закон «О ратификации Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенция № 182)» от 08.02.2003 № 23-ФЗ. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons> - 17.04.2021.

16 Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 24.03.2021) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 31. - Ст. 3215.

17 Соглашение Комитета по здравоохранению Санкт-Петербургу от 26 января 2017 г. n 316/17-с «Отраслевое соглашение между Комитетом по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга и Территориальным Санкт-Петербурга и Ленинградской области комитетом профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по основным направлениям

социально-экономической политики и развитию социального партнерства в сфере здравоохранения Санкт-Петербурга на 2017 - 2019 годы». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - 15.04.2021.

18 Письмо ФНС РФ от 31 августа 2010 № ШС-37-3/10304. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - 15.04.2021.

## II Специальная литература

19 Акатнова, М. И. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко [и др.]; отв. ред. Н. Л. Лютов. – М.: Проспект, 2017. – 400 с.

20 Анохин, С. А. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / С. А. Анохин, Р. М. Ахмедов, Т. А. Батрова [и др.]. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – С.78.

21 Архимандритова, М. А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: научно-практический комментарий (постатейный) / М. А. Архимандритова, А. К. Гаврилина, Т. Ю. Коршунова; отв. ред. Ю. П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ, 2012. – 450 с.

22 Бондаренко, А. Э. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты / А. Э. Бондаренко // Журнал российского права. - 2003. - № 1. - С. 61-69.

23 Боренштейн, А. Л. Законодательное регулирование труда детей на фабриках и заводах в России в 1880-х годах / А. Л. Боренштейн // Социальное и пенсионное право. – 2008. – № 1. – С.12.

24 Бочарникова, М. А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М. А. Бочарникова, З. Д. Виноградова, А. К. Гаврилина. – М, 2015. – 850 с.

25 Бянова, А. В. Основания увольнения несовершеннолетнего работника / А. В. Бянова // Социально-политические науки. - 2015. - № 4 - С. 98.

26 Воронцова, Н. В. Генезис конституционно-правового статуса несовершеннолетних в России / Н. В. Воронцова, К. С. Миненко // Новый юридический вестник. - 2019. - № 2 (9). - С. 4-7.

27 Забелин, Л. В. Регулирование вопросов труда в промышленности / Л. В. Забелин, М. Н. Левин, Я. Р. Эмдин. - М., 2018. – 450 с.

28 Карташова, Г. Н. Поштге трудовой правосубъектности лиц, не достигших возраста 14 лет / Г. Н. Карташова // Современные проблемы науки, технологий, инновационной деятельности: сб. науч. тр. - Белгород: АПНИ, 2017. – С. 350-359.

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

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

31 Кошелев, В. А. Проблемы заключения и расторжения трудового договора с несовершеннолетними / В. А. Кошелев // Молодой ученый. - 2020. - № 19 (309). - С. 318-320.

32 Лебедев, В М. Трудовое право и акрибология: особенная часть / В. М. Лебедев. - М.: Статут, 2018. – 300 с.

33 Лившиц, Р. З. Отпуска рабочих и служащих в СССР: дис. ... канд. юрид. наук / Р. З. Лившиц. - М., 1961. - С. 68.

34 Лушников, А. М. Курс трудового права: учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. - М., 2012. - Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 856 с.

35 Мельникова, Э. Б. Ювенальная юстиция: проблемы уголовного права, уголовного процесса и криминологии: учеб. пособие / Э. Б. Мельникова. - М., 2001. – 300 с.

36 Нагаев, К. С. Особенности трудоустройства несовершеннолетних / К. С. Нагаев // Аллея науки. – 2019. – № 2. – С.737.

37 Петров, А. Я. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта / А. Я. Петров // Законодательство и экономика. - 2013. - № 3. - С. 36-41.

38 Протченко, Е. А. Труд несовершеннолетних работников: история и современное развитие / Е. А. Протченко // Проблемы права. - 2014. - № 5. - С. 89.

39 Советское трудовое право. Основы гражданского права: учеб. пособие / под общ. ред. К. С. Батыгина. - М., 1970. – 399 с.

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

41 Ташбекова, И. Ю. Физиолого-гигиенические аспекты трудовой деятельности человека: учебное пособие к элективному курсу/ / И. Ю. Ташбекова. - Волгоград, 2012. – 170 с.

42 Трудовое право России: учебник / под ред. О. В. Смирнова. - М.: Проспект, 2015. – 250 с.

43 Франциян, В. Ф. Проблемы законодательства об отпусках рабочих и служащих в СССР : дис. ... канд. юрид. наук / В. Ф. Франциян. - М., 1973. - С. 55.

44 Хмелевский, С. В. Международно-правовая защита детей с древности до начала второй мировой войны / С. В. Хмелевский // Пробелы в российском законодательстве. - 2012. - С. 295.

45 Хохрякова, О. С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дис. ... докт. юрид. наук / О. С. Хохрякова. - М., 1992. - 30 с.

46 Хруслова, Е. И. Правовое регулирование ежегодных отпусков в европейских странах - членах СЭВ: дис. ... канд. юрид. наук / Е. И. Хруслова. - М., 2010. - 100 с.

47 Щур-Труханович, Л. В. Организация трудовой деятельности несовершеннолетних: практическое пособие / Л. В. Щур-Труханович // Кадры предприятия. – М.: Финпресс, 2006. - 122 с.

48 Энциклопедический словарь. - М.: Советская энциклопедия, 1963. – 576 с.

49 Employment Rights Act 1996. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.legislation.gov.uk> - 17.04.20210.

50 James Holland, Stuart Burnett. Employment Law. - Oxford University press, 2007. - P. 26.

51 Protection of Young Persons (Employment) Act 1996. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.irishstatutebook.ie> - 17.04.2021.

### III Историко-правовые акты

52 Декрет СНК РСФСР от 29.10.1917 «О восьмичасовом рабочем дне» // Газета Временного Рабочего и Крестьянского Правительства. - 1917.- № 2. (утратил силу).

53 Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. - 1971. - № 50. - Ст. 1007. (утратил силу).

54 Закон СССР от 15.07.1970 № 2-VIII (ред. от 22.05.1990) «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Ведомости ВС СССР. - 1970. - № 29. - Ст. 265. (утратил силу).

55 Постановление НКТ РСФСР от 04.03.1921 «О предельных нормах переноски и передвижения тяжестей подростками» // Бюллетень трудового фронта. -1921. - № 5.

56 Постановление ВЦИК от 09.11.1922 «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.») // СУ РСФСР. - 1922. - № 70. - Ст. 903. (утратил силу).

### IV Судебная практика

57 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. - 2014. - № 27.

58 Решение Галичского районного суда от 04 июля 2016 г. по делу № 12-37/2016. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - 15.04.2021.

59 Решение Благовещенского городского суда Амурской области по иску прокурора города Благовещенска к ООО «Амур» «Об установлении факта

трудовых отношений». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://blag-gs.amr.sudrf.ru> - 09.05.2021.

60 Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 19 февраля 2013 г. по делу №33-514/2013. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - 15.04.2021.

61 Постановление Костромского областного суда от 07 октября 2016 г. по делу № 7-199/2016. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - 15.04.2021.

62 Кассационное определение Ростовского областного суда от 26 сентября 2011 г. по делу № 33-13173. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - 15.04.2021.

63 Постановление Костромского областного суда от 18.11.2016 по делу № 4А-238/2016 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - 15.04.2021.

64 Решение Советско-Гаванского городского суда Хабаровского края от 26 января 2012 по делу «Об установлении факта трудовых отношений и взыскании задолженности по заработной плате». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://rospravosudie.com/> - 22.12.2020.

65 Решение Тындинского районного суда приказ № 577/к от 15 августа 2018 года об увольнении [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://tindinskiy.amr.sudrf.ru> - 03.03.2021.