

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. А. Зайцева

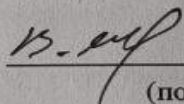
« 17 » июня 2025 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

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

Исполнитель

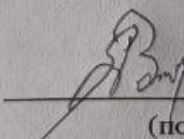
студент группы 121-об1

 06.06.2025
(подпись, дата)

В. В. Лямин

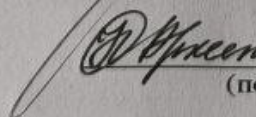
Руководитель

доцент, канд. юрид. наук

 17.06.2025
(подпись, дата)

А. В. Швец

Нормоконтроль

 06.06.2025
(подпись, дата)

Н. С. Архипова

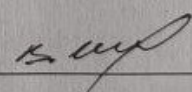
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ
И. о. зав. кафедрой
 Т. А. Зайцева
« 07 » 10 2024 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента Лямина Вадима Владимировича

1. Тема выпускной квалификационной работы: Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет (утверждена приказом от 14.04.2025 № 980-уч).
 2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта): 06.06.2025.
 3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ.
 4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): общая характеристика правового регулирования труда несовершеннолетних работников, особенности реализации трудовых прав несовершеннолетних, проблемы правоприменения и пути их решения.
 5. Перечень материалов приложения (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т. п.): нет.
 6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет.
 7. Дата выдачи задания: 07.10.2024.
- Руководитель выпускной квалификационной работы: Швец Александр Витальевич, доцент, канд. юрид. наук.
- Задание принял к исполнению (дата): 07.10.2024 
(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 55 стр., 54 источника.

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ЭМАНСИПАЦИЯ, НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЙ РАБОТНИК, ТРУДОУСТРОЙСТВО, РАБОТНИК, РАБОТОДАТЕЛЬ, ОХРАНА ТРУДА

Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников, в настоящее время, имеет большое значение для общества и государства в целом. Создание у молодого поколения четких представлений о том, что из себя представляет работа, с какими трудностями можно столкнуться и иметь знания о том, как их решить.

Цель работы заключается в аргументации необходимости внесения в действующее законодательство изменений, что касаются трудоустройства несовершеннолетних.

В ходе проведенной работы было выявлено, что в некоторых нормах Гражданского права, что касаются трудоустройства несовершеннолетних, имеются, упущения и недочеты, а именно ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства во взаимодействии с несовершеннолетним сотрудником недостаточна эффективна на данный момент времени, а также отсутствие квот для несовершеннолетних сотрудников в большинстве городов Российской Федерации.

Предложены изменения по изменению действующего законодательства, а именно внесение в ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации специального пункта, который устанавливал бы более тяжелые административные санкции для работодателей, нарушающих трудовые права своих несовершеннолетних сотрудников.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Общая характеристика правового регулирования труда несовершеннолетних сотрудников	8
1.1 Понятие и правовой статуса несовершеннолетних работников	8
1.2 Нормативно – правовая база регулирования труда лиц до 18 лет	9
1.3 Основные принципы защиты прав несовершеннолетних работников	13
2 Особенности реализации трудовых прав несовершеннолетних	15
2.1 Специфика заключения трудового договора с лицами до 18 лет	15
2.2 Ограничения и запреты в трудовой деятельности	23
2.3 Режим труда и отдыха	27
2.4 Гарантии охраны труда и здоровья	30
3 Проблемы правоприменения и пути их решения	34
Заключение	48
Библиографический список	50

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации;

ГПХ – Гражданско-правовой характер;

ИП – Индивидуальный предприниматель;

РФ – Российская Федерация;

ст. – Статья;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

ФЗ – Федеральный Закон;

ч. – Часть.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования состоит в том, что регулирование трудового законодательства связанного с лицами в возрасте до 18 лет имеет большое значение для государства и работодателей в целом, а также имеется необходимость обеспечения баланса между защитой прав молодых работников, их здоровьем, образованием и возможностью интеграции в трудовую деятельность. Однако динамика социально-экономических изменений, включая цифровизацию, появление новых форм занятости (удалённая работа) и последствия пандемии, создают новые вызовы, требующие переосмысления традиционных подходов. В частности, остаются дискуссионными вопросы применения норм о труде несовершеннолетних в цифровой среде, защиты их персональных данных и предотвращения эксплуатации в неформальном секторе.

Современная правовая реальность также демонстрирует противоречия между стремлением молодёжи к ранней профессиональной самореализации и ограничительными мерами, направленными на сохранение их здоровья. Например, рост популярности онлайн-профессий среди подростков выявляет пробелы в регулировании их трудовой деятельности, которая часто осуществляется без оформления договорных отношений. Это повышает риски нарушений, таких как неуплата налогов, отсутствие социальных гарантий и переработки.

Гипотеза исследования состоит в том, что совершенствование правового регулирования труда несовершеннолетних требует не только ужесточения санкций за нарушения, но и развития профилактических мер: образовательных программ, цифровизации контроля, стимулирования работодателей к созданию безопасных рабочих мест. Ожидается, что результаты работы позволят сформулировать предложения по интеграции международных стандартов, модернизации норм ТК РФ и усилению роли профсоюзов в защите прав молодых работников.

В данной научно-исследовательской работе изучается не только

занятость, как в обыденной форме трудовых отношений, но и введение нового явления, цифровизация, цифровизация трудовых отношений, а также то, какое влияние на права молодых работников. Особое внимание уделяется пробелам в законодательстве, связанным с регулированием дистанционного труда несовершеннолетних, а также вопросам кибербезопасности и этическим аспектам их вовлечения в цифровую экономику. Впервые в контексте российской правовой системы предлагается анализ судебной практики за последние пять лет, включая дела, связанные с дискриминацией, неоформлением трудовых договоров и нарушением норм об охране труда.

Степень разработанности исследования. В основу положены труды российских и зарубежных ученых таких, как Пшизова Е. Н., Тхаркахо М. М., Медведева Е. А., Коваленко К. С., Холмова О. Я., Широкова А. А., Штейнфелд К. В., Старостин В. А., Агамиров К. В., Солопов О. В.

Новизна исследования заключается в следующем: применение нового решения к известной проблеме, которая заключается в приведении возможных примеров по ужесточению действующего законодательства, которые можно использовать для разработки и внедрения в действующее законодательство.

Практическая значимость исследования состоит в возможном использовании полученных результатов в качестве базы для использования в правоприменительной практике.

Цель работы заключается в аргументации необходимости внесения в действующее законодательство изменений, что касаются трудоустройства несовершеннолетних.

Задачи, поставленные для достижения цели:

- 1) изучение общей характеристики правового регулирования труда несовершеннолетних работников;
- 2) изучение нормативно – правовой базы регулирования труда лиц до 18 лет;
- 3) проанализировать основные принципы защиты прав несовершеннолетних работников;
- 4) рассмотреть специфику заключения трудового договора с лицами до 18

лет;

5) рассмотреть ограничения и запреты в трудовой деятельности несовершеннолетних;

6) исследовать права на отпуск и медицинские осмотры несовершеннолетнего сотрудника;

7) рассмотреть режимы труда и отдыха несовершеннолетнего сотрудника.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере трудоустройства и труда работников в возрасте до 18 лет.

Предметом исследования выступают – правовые нормы, которые регулируют трудовые отношения, а также практику их реализации.

Методологическую основу работы составляют сравнительно - правовой, формально-юридический, частные научные методы исследования, такие как историко – правовой, системно – структурный, социально – правовой, сравнительно – правовой.

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

1.1 Понятие и правовой статус несовершеннолетних работников

Несовершеннолетний работник – это лицо, которое не достигло 18 лет, а также с которым работодатель составил договор о трудовых отношениях. Также, по установленному в ТК РФ правилах, трудовые отношения можно заключать с несовершеннолетним, который достиг 16 лет, 15 и 14 лет соответственно, но, при условии, что соблюден ряда условий, одним из таких условий является разрешение родителей, органов опеки и попечительства, а также подтвержденная информация о том, что данный человек получает начальное общее или проходит иную форму обучения. В таком случае с таким сотрудником можно заключать отношения по законам РФ и на основании установленного ТК РФ форме заключения трудового договора.¹

Также, не стоит упускать пункт о дееспособности таких работников до 18 лет, а именно то, в какой мере они могут пользоваться доступными гражданскими правами и исполнять свои гражданские обязанности. Так, работник, который достиг 14 лет уже может устроиться на легкую работу в свободное от прохождения учебы время, а также с согласия родителей и органа опеки.

С 16 лет можно появляется возможность открывать ИП (Индивидуальное Предпринимательство), оформление самозанятости или заключать договоры гражданско-правового характера (ГПХ) – письменное согласие родителей или других представителей при заключении такого договора обязательно.

А в период до 18 лет такие работники несут полную материальную ответственность за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного противоправного деяния.

Получить полную дееспособность можно и раньше 18 лет, если вступить

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 21.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 3. С. 210.

в брак или стать эмансипированным. В таком случае спрашивать разрешения родителей больше не понадобится. Для это необходима процедура, которая называется эмансипация.

Эмансипации это признание несовершеннолетнего гражданина всецело дееспособным. Объявление производится по решению органа опеки и попечительства – с согласия родителей, усыновителей или попечителя, а если такое согласие отсутствует, то применяют решение суда.

Несовершеннолетний гражданин, прошедший процедуру эмансипации, начинает обладать более широкими гражданскими правами и несет все гражданские обязанности, кроме тех прав, обладание которыми обусловлено более высоким возрастным порогом. Несовершеннолетний, который объявлен дееспособным, получает возможность становится представителем, который действует в материально-правовых отношениях от имени другого лица в силу полномочий, основанных полученной доверенности.

Эмансипация – это окончательный процесс: переход к прежнему уровню дееспособности до достижения 18 лет в законодательстве не предусматривается, в том числе, если таким лицом будут прекращены трудовые отношения или иная деятельность, связанная с предпринимательством.

1.2 Нормативно – правовая база регулирования труда лиц до 18 лет

Нормативно – правовая база трудоустройства несовершеннолетних развивается не только в РФ, но и в иностранных государствах тоже. В России существует ТК РФ который закрепляет нормы, которые регламентируют трудоустройство несовершеннолетних.

За пределами Российской Федерации существует универсальные нормативно – правовые акты, которые устанавливают единые положения, которым придерживаются большинство цивилизованных стран мира.

Примером может послужить опыт правового регулирования в Америки, а конкретно в законе «О справедливых условиях труда» от 1938 года. Это один из основных законов Штатов в области упорядочивания отношений основанных на труде несовершеннолетних. Данный закон разделяет занятость детей на

нефермерскую и фермерскую.²

Нефермерская занятость согласно законам, а также Инструкцией Министерства труда США, минимальный возрастной порог получения возможности на вступления в трудовые отношения устанавливается с 14 лет. Люди, которые не достигли 14 лет не могут быть приняты на работу и не могут выполнять работы ни на каком из правительственных или корпоративных промышленных предприятиях, кроме предприятий, в которых присутствуют или трудоустроены члены его семьи.

Законодательством Штатов устанавливается минимальный возрастной порог в 16 лет. Это оптимальный возраст для трудоустройства на фабрики и заводы. В Штатах допускается использование труда лиц, не достигших 18 лет, вплоть до 13 лет в качестве: нянь, курьером печати, писем и газет, быть принятым на работу к родителям в их бизнес или их производство под полным контролем родителей.

В соответствии с Инструкцией Министерства труда США несовершеннолетние работники в возрасте 12 и 13 лет могут быть трудоустроены на фермерских работах только в свободное от получения образования время с полного согласия родителей, опекунов или попечителей. Лица в возрасте 14 и 16 лет могут трудоустроиться на фермерских производствах только в свободное от получения образования времени. А с наступлением каникул, такой несовершеннолетний работник может выполнять свою трудовую деятельность в любое время.

Еще одним не мало важным опытом может послужить пример Федеральной Республики Германии. Законы Германии не допускают возможность применения несовершеннолетних сотрудников моложе 13 лет в качестве работников и с которыми можно заключать трудовой договор.

Законодательство по вопросу охраны труда несовершеннолетних должен оберегать таких граждан от опасных видов труда на рабочих местах, организовывать медицинское наблюдение за их здоровьем в процессе

² Ильясов М. З. Права несовершеннолетних работников и работодателей в Российской // Вестник Московского университета МВД России. 2023. № 17. С. 143.

осуществления ими своих трудовых прав и обеспечить им достаточно свободного времени на отдых и получение образования. Минимальный возрастной порог для получения доступа к регулярной работе составляет 15 лет.

Законодательство по охране труда несовершеннолетних в Германии дает возможность гражданам от 13 до 15 лет, а также подросткам выполнять:

- курьерская доставка печатных средств массовой информации (к ним относятся: газеты, журналы), материалов содержащих информационный характер и рекламных листовок;
- оказание содействия при организации спортивных занятий и мероприятий;
- осуществление помощи в проведении мероприятий, организованных церквями, религиозными объединениями, а также общественными организациями, союзами и партиями.

Так, имеется Конвенция Международной Организации Труда (МОТ) № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу», в которой принят минимальный возрастной порог, которого должны придерживаться все участники данной конвенции. Совпадение, которое имеется в законодательстве РФ и имеющейся конвенции состоит в возрасте, а именно когда несовершеннолетний можно заключать трудовой договор с работодателем.³

В имеющемся документе указан возраст, который не может быть ниже 15 лет, а в более прогрессивных странах имеется возможность временно снизить возраста до 14 лет, но для опасных видов работ минимальный возраст приема таких работников на работу не должен быть ниже 18 лет.

В крайне особых случаях, а также в некоторых странах допускается прием на работу лиц в возрасте от 13 до 15 лет для легкой работы, которая:

- 1) не является вредной для развития и здоровья несовершеннолетнего;
- 2) не несет вреда посещаемости школы, их участию в организованных компетентными органами власти программ профессиональных ориентаций;

³ Солопов О. В. Правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений в современной России // Право и политика. 2020. № 9. С. 34.

Также, благодаря имеющейся Конвенции возможен прием на работу лиц в возрасте до 15 лет, но не завершивших обязательное школьное образование.

Помимо выше представленной Конвенции существует Конвенция МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда».

Существующая Конвенция является важным международный документом, который имеет цель - защиту несовершеннолетних от переработок, а также защищать их от опасных условий труда. Данный документ имеет цель своего действия на немедленное запрещение и ликвидацию негативных проявлений детского труда, которые имеют угрозу нравственному, психологическому и физическому развитию детей.⁴ Проводя сравнительный анализ имеющейся Конвенции и ТК РФ можно определить следующие отличия:

1) Конвенция МОТ № 182 концентрируется на крайне негативных проявлениях детского труда, в то время как ТК РФ охватывает широкий спектр трудовых отношений, включая права и обязанности работника и работодателя, охрану труда, профподготовку, трудоустройство и социальное партнёрство.

2) Конвенция МОТ № 182 предусматривает, что время предоставления отпуска определяется работодателем после консультаций с работником или его представителями, при всем этом необходимо учитывать потребность предприятия в рабочей силе, возможности для отдыха, которые могут быть доступные работнику. ТК РФ, в свою очередь, определяет, что график отпусков утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзной организации.⁵

ТК РФ, в свою очередь, является приоритетных нормативно – правовым актом в области трудоустройства. Сравнивая с Конвенциями, ТК РФ имеет в себе более объемный комплекс норм, а именно имеется целая Глава 42 ТК РФ, которая устанавливает правила по трудоустройству несовершеннолетних. Так в ТК РФ имеются указания о том:

⁴ Тхаркахо М. М. Сравнительный анализ российского и зарубежного права в области регулирования труда несовершеннолетних // Современное право. 2024. № 78. С. 65.

⁵ Кухарев А. В. Международно-правовое регулирование труда несовершеннолетних работников // Образование и право. 2022. № 7. С. 14.

- с какого возраста разрешается заключение трудового договора с лицом до 18 лет;
- установлен список работ, на которые запрещено принимать на работу или производство несовершеннолетних лиц;
- медицинский осмотр производится за счет работодателя;
- регламентация представления работникам ежегодных отпусков;
- устанавливаются нормы допустимой выработки для несовершеннолетних;⁶

Исходя из анализа труда несовершеннолетних работников в России и иностранных государств, можно сделать следующие выводы о том, что объем прав, которые имеют лица до 18 лет в иностранных государствах, немного объемнее, чем в РФ. Иностранное государство имеет цель установить собственные стандарты в сфере регулирования труда несовершеннолетних, благодаря этому у них имеется установленный перечень видов работ для каждой категории возрастов, а в РФ только для лиц до 14 лет. Это объяснимо тем, что нормы российского права не позволяют несовершеннолетним людям начинать работу в слишком юном возрасте, выполнять слишком тяжелую, опасную или не подходящую для таких сотрудников работу, или слишком долго трудиться, в связи с психическим развитием несовершеннолетних.⁷

1.3 Основные принципы защиты прав несовершеннолетних работников

Основные принципы защиты прав несовершеннолетних, в большинстве своем, схожи с защитой прав несовершеннолетних, а именно:

- организация профсоюзами защиту прав несовершеннолетних, а также их интересов в период осуществления своей трудовой деятельности;
- осуществление государственного надзора за соблюдением законодательства, а также за исполнением иных нормативно правовых актов,

⁶ Долотова Д. В. Регулирование трудового права в России. Москва : Статут. 2023. С. 841.

⁷ Леонтьева С. А. Особенности регулирования труда работников, моложе 18-летнего возраста по нормам международного и зарубежного права // Вестник Марийского государственного университета. 2022. № 24. С. 98.

связанных с трудовым правом;

- организация защиты нарушенных прав судом.

Но, так как данная работа ведется о несовершеннолетних, то есть определенные отличия в защите прав, а именно:

- в зависимости от возраста для несовершеннолетних работников установлен сокращенный формат рабочего времени;
- осуществление оплаты труда несовершеннолетнему производится в зависимости от отработанного времени;
- запрещен произвольный отказ в трудоустройстве;
- принуждение к труду запрещено;
- запрещено к привлечению на некоторые виды работ для несовершеннолетних;
- сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- запрещено вызывать из отпуска несовершеннолетнего и замену отпуска денежной компенсацией;
- работник до 18 лет обладает правом на использование отпуска за первый год работы у работодателя до истечения шести месяцев непрерывной работы в организации.⁸

⁸ Щебляков Е. С. Трудовое право : учебник. Москва : Статут. 2022. С. 354.

2 ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

2.1 Специфика заключения трудового договора с лицами до 18 лет

В Конституции Российской Федерации, а именно в ст. 37 сказано «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию».⁹

Трудоустройство подростков играет важную роль в их развитии, предоставляя им возможность приобрести практические навыки, погрузиться в выбранную сферу, проявить творческие способности и помочь семье в финансовом плане. Именно поэтому важно стимулировать участие несовершеннолетних в трудовой деятельности. Но следует помнить, что трудоустройство молодежи имеет свои нюансы, обусловленные особенностями их физического и социального становления. Необходимость в получении образования, скорая утомляемость, а также невозможность переносить чрезмерные нагрузки, все это вызывает необходимость в создании дополнительных гарантий несовершеннолетним сотрудникам.

В РФ, а также в системе трудового законодательства, как и в других иностранных государствах, конкретной задачей является трудоустройство лиц, не имеющие профессиональные навыки для выполнения работ. Работодателям необходимо тратить время на обучение таких работников для более эффективной работы, что влечет за собой временные трудовые затраты, а также перераспределение работы между уже работающими сотрудниками. В связи с данной темой, современное трудовое право России выделяет особый раздел для правового регулирования трудоустройства и выполнения трудовых функций работников до 18 лет. Государство уделяет особое внимание защите труда несовершеннолетних, так как их организм и психика продолжают развиваться. Работа в вредных производственных условиях или в тяжелых трудовых режимах может нанести непоправимый ущерб здоровью молодых работников.

⁹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. 2020. 04 июля. № 144.

В других странах мира правовое регулирование трудовых отношений с участвующими в них несовершеннолетними работниками также движется по схожему пути. Это обусловлено тем, что несовершеннолетние, помимо работы, продолжают обучение и профессиональную подготовку, что принципиально отличает их от взрослых работников, которые, как правило, завершили образовательный процесс и обладают определенным опытом и профессиональными навыками.¹⁰

Важно также подчеркнуть, что государство должно гарантировать не только возможность трудовой деятельности для несовершеннолетних, но и обеспечить им надлежащий уровень культурно - нравственного и духовного воспитания.

По общему правилу заключение трудового договора с несовершеннолетними начинается с наступления 16 лет, но при определенных ситуациях и с соблюдением следующих условий можно заключить трудовой договор с лицами младше 16 лет вплоть до 14 лет. Такое лицо допускается к работе только при соблюдении всех условий, а именно:

- несовершеннолетний сотрудник в возрасте 14 лет, посещающий образовательное учреждение;
- несовершеннолетний сотрудник может быть допущен к работе, которая относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью;
- работа должна выполняться только в свободное от учебы время и не вредить учебному процессу (необходимо получение справки из образовательной организации в которой будет содержаться расписание подростка, что позволяет избежать нарушения установленных правил привлечения такого подростка к труду, установленного ТК РФ);
- чтобы заключить договор с несовершеннолетним лицом, в обязательном порядке, необходимо получить согласие родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

Хоть ТК РФ и не имеет обязательной формы получения согласия от

¹⁰ Кавалай Т. В. Федеральная инспекция труда как орган государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права // Вестник магистратуры. 2020. № 167. С. 78.

родителей, опекунов, а также от органа опеки и попечительства на трудоустройство сотрудников до 18 лет, получение такого согласия рекомендуется для избегания возможных санкций со стороны государства по поводу законности трудоустройства 14 летнего работника. Согласие на разрешение в трудоустройстве лица до 18 лет должно быть выражено в письменной форме, так, оно может иметь вид письма или официального заявления, которое должно быть подписано родителем и представителем органа опеки и попечительства, ответственного за регион в котором проживает ребенок.

Так как в ТК РФ не имеется четко выраженной формы согласия родителей, опекунов, на трудоустройства своего ребенка, то оформление такого сотрудника непосредственно в трудовом договоре происходит, после того как обе стороны, а именно работник и работодатель поставили свои подписи. В реальном времени и в современной практике именно этот способ составления согласия законных представителей работников до 18 лет стал наиболее распространенным. Важно отличие от гражданско-правовых договоров состоит в том, что для трудового соглашения достаточно согласия одного из родителей. В случае с несовершеннолетними от 14 до 18 лет, которые заключают договор подряда или схожие соглашения, требуется согласие обоих родителей (ч. 1 ст. 26 ГК РФ)¹¹. Также органы опеки и попечительства могут выдавать разрешения, позволяющие заключать трудовой договор по возникшему желанию родителей или родителя, а также работодателя.

Что касается несовершеннолетних до 14 лет, то с такими сотрудниками можно заключать трудовой договор в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). При этом:

- разрешается прием на работу такого несовершеннолетнего лица только для их участия в создании и (или) исполнении театральных и иных кинематографических произведений;
- данный вид деятельности не должен причинять вред здоровью

¹¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 21.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 3. С. 210.

несовершеннолетних, а также не должен препятствовать нравственному развитию такого лица;

- для получения возможности на заключение трудового договора, должно быть получено согласие родителя, опекуна и органа опеки и попечительства;
- данный договор подписывается родителем или опекуном;
- в полученном разрешении от органа опеки и попечительства должно быть установлено максимально продолжительность проходящей ежедневной работы.

Органы опеки и попечительства могут потребовать от работодателя представить все необходимые документы, необходимых для принятия решения о возможности заключения трудового договора с лицом не достигшего 18 лет, а также установить приемлемые условия для его работы.

Также, в ряде указанных случаев необходимо согласие родителей и органов опеки и попечительства, лицо не достигшее 18 лет согласно ст. 65 ТК РФ должен представить в кадровую службу ряд важных для трудоустройства документов:

- документ удостоверяющий личность, паспорт;
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство;
- документы воинского учета;
- документ о профессиональной подготовка.

Если в случае, когда лицо в возрасте до 18 лет устраивается впервые на работу по договору, то оформление трудовой книжки и пенсионного свидетельства берет на себя работодатель.

Трудовой договор с лицом не достигшем возраста 18 лет может заключаться на длительный срок и на временный, например для работы, которую можно выполнять во время летних каникул. Однако, предпочтение стоит выделять срочным договорам, так как увольнение сотрудника в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя возможно при наличии разрешения контролирующих органов, таких как Государственная инспекция труда и комиссия по делам несовершеннолетних (в соответствии со ст. 269 ТК РФ).

Когда произошло заключение и подписание трудового договора работодатель должен оформить приказ о приеме на работу сотрудника, в дальнейшем, работодателю необходимо ознакомить нового несовершеннолетнего сотрудника, под роспись, с правилами внутреннего трудового распорядка, провести инструктаж по технике безопасности и охране труда, а также иным локальным актам организации если таковы имеются.

Согласно ТК РФ (ст. 69, ч. 1 ст. 266), несовершеннолетние, заключающие трудовой договор, в обязательном порядке должны пройти обязательный медицинский осмотр. После, вплоть до достижения ими 18 лет, ежегодные медицинские обследования, которые являются обязательными. Денежные затраты связанные с прохождением такого обследования ложится на плечи работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ)¹².

Подобные медицинские осмотры осуществляется с целью, проверки здоровья подростка, который желает трудоустроиться и подходит ли он для выбранной им места работы. К списку собранных документов, обязательным для заключения трудового договора, такому лицу выдается документ, который подтверждает факт прохождения медицинского обследования.

Для сотрудников в возрасте до 18 лет, подписавших трудовой договор, установление испытательного срока не является обязательным действием работодателя (в соответствии со ст. 70 ТК РФ).

При найме несовершеннолетнего сотрудника, работодатель обязан удерживать из его заработной платы все предусмотренные законом налоги и отчисления: налог на доходы, единый социальный налог, а также обязательные платежи в фонды, обеспечивающие пенсионное и социальное страхование, а также защиту от несчастных случаев.

Для подростков, оставшись без попечения родителей и получивших начальное общее образование, достигших 14 лет, доступно возможность трудоустройства на легких работах, которые не причиняют вреда их здоровью. Такая занятость возможна в рамках дополнительного заработка в период

¹² Трудовой кодекс Российской Федерации от 21.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 3. С. 210.

свободного от учебы времени, а также при наличии письменного согласия органа опеки или законного представителя.

Такая трудовая деятельность не должна вредить здоровью, угрожать нравственному развитию несовершеннолетнего и ограничивать получение им начального общего образования.

Требования к несовершеннолетним, которые проявили желание трудоустроиться, в возрасте 15 лет:

- получили начальное общее образование;
- не перестали изучать программы начального общего образования по иным формам обучения, таким как вечерняя форма, заочная форма или получения образования в формате экстерната;
- прекратили получение обучение в общеобразовательной организации.

Несовершеннолетний может оставить обучение общеобразовательной организации в двух случаях:

- с согласия родителей (законных представителей) и органа управления образованием самостоятельное решение о прекращении получения образования;
- по решению органа управления образовательного учреждения за грубые и неоднократные нарушения правил и устава образовательного учреждения.

Подтверждение факта прекращения получения образования и оставление образовательной организации является, справка, которую образовательные учреждения выдают лицам, не завершившим основное общее, среднее (полное) общее образование.

Подписание трудового договора с лицом в возрасте 15 лет, допускается для выполнения легкого труда, не причиняющего такому сотруднику вреда его здоровью.

Не стоит забывать о существовании квот, которые представляет собой минимальное число рабочих мест, предназначенных для несовершеннолетних, которые служба занятости обязана предоставить работодателям для трудоустройства. В эту квоту также включаются рабочие места, на которых уже трудоустроены лица в возрасте до 18 лет. Определение количества квот может

осуществляться как в виде конкретного количества рабочих мест (распределение квоты возлагается на органы исполнительной власти субъектов РФ), так и в виде дифференцированного подхода, зависящего от численности работников организации. Законом запрещено отказывать в приеме на работу в рамках установленной квоты, а также предусмотрено право на судебное обжалование такого отказа. Для предприятий, учреждений и организаций, создающих специальные рабочие места для несовершеннолетних, предусмотрены налоговые льготы, установленные действующим законодательством.

В современном периоде времени трудоустройство лиц до 18 лет на дистанционной работе требует особого внимания со стороны органов правотворческой деятельности. В этом имеется необходимостью для углубленной социальной и правовой защиты несовершеннолетних, ведь дистанционная работа для несовершеннолетних поднимает ряд вопросов, которые нуждаются в детальном проработке в рамках трудового законодательства.

С взят в расчет всё более широкое распространение навыков работы с компьютерами и другими современными и развитыми технологиями среди несовершеннолетних, необходимо признать, что в таком случае, трудовые договоры могут быть заключены с лицами, достигшими 14 лет, но при всем этом работодатель обязан будет строго следовать нормам, установленным в ч. 2 и 3, ст. 63 ТК РФ.

Исходя из ст. 312.4 ТК РФ, работник, занятый на удаленной работе, имеет право самостоятельно определять режим своего рабочего времени и времени отдыха, если трудовой договор не содержит иных указаний. Тем не менее, работодатель обязан устанавливать ограничения, установленные в ст. 94 ТК РФ. Наибольшая продолжительность рабочего дня (смены) для подростков в возрасте от 14 до 15 лет во время каникул не должна превышать 4 часов, для 15-16 летних – 5 часов, а для 16-18 летних – 7 часов. В период обучения максимальная продолжительность рабочего дня для подростков в возрасте от 14 до 16 лет ограничена 2,5 часами, а для 16-18 летних – 4 часами. Важно

также учитывать, что согласно ст. 268 ТК РФ несовершеннолетним запрещено допускать к сверхурочной нагрузке, ночной работе, а также к труду в выходные и нерабочие праздничные дни.

Удаленная работа предполагает использование компьютера и компьютерных технологий в целях выполнения полученных трудовых задач. Стоит принять во внимание тот факт, что в 2020 году Всероссийское общество развития школьной и университетской медицины и здоровья совместно с Национальным медицинским исследовательским центром здоровья детей Минздрава России разработали и опубликовали рекомендации по нормативам экранного времени в рамках проекта «Цифровая образовательная среда», в котором содержится продолжительность экранного времени лиц в возрасте до 18 лет для компьютера составляет 170 минут дома, 70 минут в школе; для ноутбука, планшета – 150 минут дома, 80 минут в школе.¹³

Но, так как у лиц не достигших возраста 18 лет уровень самодисциплины недостаточен, нельзя уверенно утверждать, что несовершеннолетние всегда смогут придерживаться установленного графика работы. Это устраивает для работодателя неудобное положение в деятельности по надзору за своими несовершеннолетними сотрудниками, поскольку даже с установлением законных ограничений сложно подтвердить информацию о том, соблюдает ли несовершеннолетний установленное время работы и отдыха. Данная ситуация может спровоцировать ухудшение здоровья несовершеннолетнего, что не только идет вопреки трудовому законодательству, но и ущемляет права работника.

Неблагоприятные факторы, которые могут негативно повлиять на здоровье несовершеннолетних, а также выделяются неэффективное распределение временем, нехватка ответственности и самодисциплины у некоторых несовершеннолетних, занятых на удаленном формате труда. Чрезмерная рабочая нагрузка часто заставляет таких несовершеннолетних работников полностью игнорировать образовательные обязанности, что влечет

¹³ Фаргиев Х. А. Проблемы обеспечения прав несовершеннолетних дистанционных работников // Молодой ученый. 2023. № 81. С. 63.

за собой существенное падение их учебных успехов и дисциплины.

Возможным решением обозначенных проблем может стать изменение законодательства, которое установит более высокий минимальный возраст для претендентов на удаленную работу. Такое решение можно объяснить несколькими факторами.

Во-первых, работодатели могут испытывают трудности с эффективным контролем и соблюдением установленного рабочего времени и режимов отдыха сотрудниками. В результате которого имеется риск эксплуатации со стороны работодателей, который проявляется в виде назначения чрезмерной рабочей нагрузки, которая может превышать установленные в законе ограничения по продолжительности рабочего времени. Также, немало важным фактом является отсутствие жизненного опыта, которым мог бы помочь с рациональным планированием и распределением своего времени.

Анализ показывает, что для детей до 16 лет удаленная работа возможна только после окончания основной программы обучения, за исключением случаев, когда речь идет о работе во время каникул. Такой подход обусловлен тем, что в период каникул дети освобождаются от основных образовательных обязательств. Для сохранения здоровья и благополучного освоения образовательной программы молодым поколениям, мы считаем необходимым внести в ст. 63 ТК РФ небольшое дополнение: «Заключение трудового договора на выполнение работы в дистанционно формате разрешается с несовершеннолетними достигшими 16 лет».

2.2 Ограничения и запреты в трудовой деятельности

В настоящее время разрешается занятость несовершеннолетних при условии соблюдения допустимых условий труда (категории 1 и 2).

Идеальные условия работы (1 класс) – это такой перечень условий, где влияние вредных и опасных производственных факторов, воздействующих на каждого работника, либо минимально, либо не превышает гигиенических нормативов, признанных безопасными для здоровья человека. При всем этом создаются все условия для поддержания высокого уровня трудоспособности сотрудников.

Рабочие условия, признанные допустимыми (2 класс), характеризуются воздействием на работника неблагоприятных и (или) опасных элементов производства, сила воздействия на работников которых не превышает пределы, установленных гигиеническими нормативами. При этом, организм работника способен восстановиться от возможных изменений функционального состояния в течение предусмотренного отдыха или к началу следующего рабочего цикла.

Согласно ст. 265 ТК РФ не допускается использование детского труда (до 18 лет) в сферах, где существуют вредные и рудовые процессы, сопряженные с рисками для здоровья и нравственного благополучия, часто встречаются в подземных шахтах и в сферах деятельности, оказывающих негативное влияние на человека. К таковым можно отнести, например, работу в индустрии азартных игр, обслуживание в ночных заведениях, а также производство, распространение и продажу алкоголя, табачных изделий, наркотиков и других опасных веществ, а также материалов, содержащих эротические элементы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъёме и перемещении тяжестей вручную определены постановлением Минтруда РФ и утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2020 № 2467:

- при постоянной работе (в период смены на работе) для юношей: 14 лет – 3 кг, 15 лет – 3 кг, 16 лет – 4 кг, 17 лет – 4 кг; для девушек: 14 лет – 2 кг, 15 лет – 2 кг, 16 лет – 3 кг, 17 лет – 3 кг;

- при подъёме и перемещении груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены (более 2-х раз в час) для юношей: 14 лет – 6 кг, 15 лет – 7 кг, 16 лет – 11 кг, 17 лет – 13 кг; для девушек: 14 лет – 3 кг, 15 лет – 4 кг, 16 лет – 5 кг, 17 лет – 6 кг;

- при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час) для юношей: 14 лет – 12 кг, 15 лет – 15 кг, 16 лет – 20 кг, 17 лет – 24 кг; для девушек: 14 лет – 4 кг, 15 лет – 5 кг, 16 лет – 7 кг, 17 лет – 8 кг.¹⁴

Масса тары и упаковки также включена в массу поднимаемого и

¹⁴ Постановление Минтруда РФ «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъёме и перемещении тяжестей вручную» от 07.04.1999 № 7 (утвержденный постановлением Правительства РФ от 31.12.2020 № 2467) // Собрание законодательства РФ. 2000. № 25. С. 84.

перемещаемого груза.

Важно учитывать, что подъём и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой

Также запрещено совмещать работу для лиц младше 18 лет с трудом, выполняемым в условиях, которые признаются вредными или опасными, если основная занятость также связана с такими негативными условиями. Такой запрет распространяется и на другие ситуации, определенные в ТК РФ и федеральными законами, запрещается трудоустраиваться на работу вахтовым методом.

Согласно ст. 342 ТК РФ членам религиозной организации с которыми был заключен трудовой договор могут быть только лица, достигший возраста 18 лет, а лица, которые не достигли возраста 18 лет, не имеет право устраиваться на данную разновидность деятельности, а также не могут быть приняты на такую работу.

В настоящее время, законодательство в сфере трудовых отношений устанавливает особые правила для одной лиц до 18 лет, а именно несовершеннолетних, которые профессионально занимаются спортом. Для контроля трудовых отношений с такими сотрудниками необходимо выявить характерные черты:

- установление длительности ежедневной работы несовершеннолетних спортсменов «нормами коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов при условии сохранения предельной сокращенной еженедельной продолжительности рабочего времени» (ч. 2 ст. 348.8 ТК РФ, ч. 1 ст. 92 ТК РФ);

- привлечение юных спортсменов к участию в спортивных мероприятиях, которые могут превышать пределы допустимых нагрузок на основании норм трудового права, к «сверхурочным работам, работам в ночное время, а также выходные и праздничные дни» (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ);

- допущение несовершеннолетних спортсменов, участвующих в спортивных состязаниях к превышению общих предельно допустимых «норм

нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную», если это не противоречит плану подготовки к соревнованиям и медицинскому заключению (ч. 4 ст. 348.8 ТК РФ);

- допущение к заключению трудового соглашения с не достигшими 14 лет спортсменами «на основе согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки», выдаваемого по итогам врачебного заключения в рамках предварительного медицинского осмотра (ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ);

Порядок проведения медицинского осмотра определен Минздравом Российской Федерации, разрешение органа опеки на заключение трудового договора с лицом, не достигшим 14 лет спортсменами определяет нормы ежедневной работы спортсмена и иные условия работы, призванные защитить «здоровье и нравственное развитие» несовершеннолетнего работника (ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ).

- в период временного перевода несовершеннолетних спортсменов к другому работодателю, а трудовой договор с ними оформляется с учетом определенных условий, установленных в законе «для заключения трудовых договоров с работниками соответствующего возраста» (ч. 6 ст. 348.8 ТК РФ; ст. 248.4 ТК РФ; ст. 63 ТК РФ).

Среди сотрудников до 18 лет выделяют определенную группу лиц – «творческих работников», то есть детей до 14 лет, занятых в сферах кино, театра и концертной деятельности. На данный момент действующее законодательство, включая Трудовой кодекс, не имеет четких положений, регулирующих эту специфическую категорию. Дискуссии по данному вопросу продолжаются, и в целях их урегулирования ведется работа над внесением изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации. В рамках проекта предлагается внести изменения в предельные нормы допустимой нагрузки для подростков, а также разработать правила, регулирующие командирование, привлечение к сверхурочной работе и другие нюансы, касающиеся несовершеннолетних, в документах, определяющих трудовые отношения, таких как коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты и трудовые контракты.

Особенность правового статуса «творческих работников» в сфере интернет-труда обостряется с каждым днем. Например отсутствие правовых норм, регулирующих трудовые отношения с лицами до 14 лет, создающими видео контент на соответствующих площадках, что подчёркивает необходимость внесения корректировок в ТК РФ.

Отдельно можно выделить нормы, которые тесно связаны с наличием среди работников, официально трудоустроенных, несовершеннолетних детей. Эти нормы предоставляют работникам с детьми целый ряд дополнительных прав и защитных мер. К ним относятся, в частности, положения, закреплённые в главе 41 ТК РФ, направлены на поддержку женщин, официально трудоустроены, а также лиц с семейными обязательствами, а также иные нормативно правовые акты, направленные на улучшение условий для работников, воспитывающих детей.

Необходимо учитывать тот факт, что нормы, которые регулируют состояние работников с семейными обязательствами, имеют важный аспект в развитии всего российского трудового права. Можно видеть явную причинно-следственную связь между наличием у таких работников несовершеннолетних детей и предоставлением им дополнительных гарантий трудовых прав. В этом смысле, защита прав несовершеннолетних детей фактически служит основой для признания работников с семейными обязанностями полноценными субъектами трудовых отношений. В этом контексте, рассматриваемая группа норм можно интерпретировать как естественный этап эволюции системы государственных гарантий, защищающих права детей в России.

2.3 Режим труда и отдыха

В дополнение к уже упомянутым ограничениям, для работников до 18 лет предусматривается неполная рабочая смена:

Не стоит забывать о том, что установленная длительность рабочей недели составляет 40 часов. Как сказано в ст. 92 ТК РФ, сокращённую форму трудовой, а также временные рамки в трудовой деятельности устанавливается:

Для несовершеннолетних, не достигших 16 возраста, максимальная длительность трудовой недели не должна быть выше 24 часов.

Для несовершеннолетних сотрудников в возрасте от 16 до 18 лет установлено максимальное рабочее время в 35 часов в период одной недели.

Для обучающихся, не достигших 16 лет и совмещающих учебу и работу в период каникул и свободного от учебы времени, максимальная продолжительность трудовой деятельности в одну неделю не должна превышать 12 часов.

Лица в возрасте от 16 до 18 лет, которые одновременно проходят обучение в учебном заведении и трудоустроены во время свободного от учебы период, имеют право на 17,5 часов работы в неделю.

Длительность рабочей смены для сотрудников в возрасте до 18 лет ограничена, как сказано в ст. 94 ТК РФ не должна превышать:

- для несовершеннолетних сотрудников, в возрасте от 15 до 16 лет, установлено рабочее время в размере 5 часов;

- для несовершеннолетних сотрудников, чей возраст находится в диапазоне от 16 до 18 лет, установлено время смены должна быть равна 7 часам;

- лица, проходящие обучение в школах, колледжах и профессиональных училищах, которые совмещают учебу и работу, в возрасте от 14 до 16 лет, должны уделять 2,5 часа;

- для студентов, совмещающих обучение с трудовой деятельностью, в возрасте от 16 до 18 лет, предусмотрено 4 часа;

- для несовершеннолетних от 15 до 16 лет, устраивающихся на работу, установлены ограничения на рабочее время: не более 5 часов в день и 24 часов в неделю;

- для несовершеннолетних работников в возрасте от 16 до 18 лет максимальная длительность рабочего дня составляет 7 часов, а недельная продолжительность трудовой деятельности не должна превышать 35 часов. В рамках пятидневной рабочей недели, длительность смены составляет по 7 часов каждый день;

- если несовершеннолетний в возрасте до 18 лет сочетает учебную деятельность с работой, то его допустимая недельная нагрузка не должна

превышает 17,5 часов, что разбивается на не более 4 часов в каждый рабочий день. В случае пятидневной рабочей периода длительность его рабочей смены не должна превышать 3,5 часов.¹⁵

Для несовершеннолетних в возрасте до 18 лет, занимающихся творческой деятельностью, включая деятельность в СМИ, кино, телевидения, видеосъемки, театральных и концертных организациях, цирках, а также в список можно включить профессиональных спортсменов, длительность их смены может быть установлена соглашением коллектива, локальным нормативным правовым актом или трудовым договором.

Для лиц в возрасте до 18 лет имеется возможность формирование трудовой деятельности с гибким графиком. В этом варианте графика трудовой деятельности, включено время начала и время ее завершения, а также общую продолжительность рабочей смены, такой график обсуждается и утверждается между работодателем и работником.

В частности, лица до 18 лет могут заниматься трудовой деятельностью на условиях, устанавливающие неполную рабочую неделю, которая оговаривается в ходе переговоров между работником и работодателем (в соответствии со ст. 93 ТК РФ).

Согласно ТК РФ, право на ежегодный оплачиваемый отпуск для трудоустроенных работников, проработавших непрерывно не менее полугода, возникает после 6 месяцев. Важно подчеркнуть, что для несовершеннолетних сотрудников этот срок не является обязательным: таким сотрудникам оплачивается отпуск и предоставляется по их заявлению, в независимо от продолжительности рабочей деятельности.

Несовершеннолетний сотрудник имеет право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска, который может быть использован в любой удобный для сотрудника период времени, его длительность составляет 31 рабочий день.

Для лиц не достигших 18 лет запрещается:

- перенос на следующий год ежегодного оплачиваемого отпуска, согласно

¹⁵ Лифанов А. В. Некоторые особенности регулирования труда несовершеннолетних работников в России // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. № 93. С. 166.

ст. 124 ТК РФ;

- отзыв из отпуска (в соответствии с ч. 1. ст. 125 ТК РФ).

Вместо предоставления отпуска сотруднику может быть предложена денежная компенсация, как это предусмотрено ст. 126 ТК РФ, однако замена для несовершеннолетних сотрудников не допускается.

Для детей, которым установлена меньшая продолжительность рабочего дня, расчет заработной платы ведется пропорционально отработанным часам. Работодатель может, за счет собственных средств, дополнительно производить им доплату до уровня оплаты труда при стандартной продолжительности рабочего дня (в соответствии с ч. 1. ст. 271 ТК РФ).

2.4 Гарантии охраны труда и здоровья

В нынешнем мире нечестные работодатели часто эксплуатируют неопытность молодых специалистов, особенно несовершеннолетних, которые не знакомы с трудовым законодательством и не всегда осознают свои полномочия. В связи с этим, расторгнуть трудовые отношения с неудобным несовершеннолетним работником оказывается достаточно обыденным делом, где работодатель не всегда сообщает причину увольнения.

В подобных ситуациях, когда несовершеннолетний не в полной мере знаком со своими трудовыми правами, работодатель, расторгая трудовой договор с таким сотрудником, в большинстве своем не понесет никаких финансовых последствий и не будет нести ответственности, связанную с расторжением договора. Однако, подобные действия работодателя являются незаконными и нарушают трудовые права работника. Эта проблема имеет масштабный характер и нуждается в пристальном внимании со стороны законодательных органов.

Согласно ст. 69 ТК РФ, ч. 1 ст. 266 ТК РФ, для заключения трудового соглашения с несовершеннолетними, необходимо выполнить обязательный шаг – пройти предварительное медицинское обследование.

Проверка состояния здоровья актуальна для всех сотрудников, вне зависимости от занимаемой должности, профессии или квалификации, а также от конкретных задач, возложенных на работника.

Для трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 15 до 17 лет требуется обязательное прохождение медицинского обследования, результаты которого фиксируются в специальной справке. Справка предоставляет исчерпывающую информацию о состоянии здоровья подростка, включая выводы специалистов различных профилей:

- терапевта;
- хирурга;
- невролога;
- отоларинголога;
- офтальмолога;
- флюорографии;
- лабораторных анализов.

В дополнение к вышеперечисленному, справка должна включать информацию о перенесенных болезнях и проведенных прививках. Подтверждением ее достоверности служит подпись врача, выдавшего справку, и главного врача медицинского учреждения.

Ежегодные медицинские обследования для несовершеннолетних являются обязательными до момента достижения ими совершеннолетия, согласно положениям ст. 266 ТК РФ.

Работодатель несет финансовую ответственность за осуществление медицинских осмотров своих работников, в соответствии ч. 2 ст. 266 ТК РФ.

Не разрешается привлечение к труду несовершеннолетних, которые не смогли пройти медицинский осмотр и не получили соответствующего заключения.

Работодателю необходимо предпринять действия, чтобы сотрудники, не прошедшие необходимого медосмотра (в том числе по медицинским противопоказаниям), не могли осуществлять свои трудовые функции.

В системе правовых норм, определяющих трудовые отношения, особое внимание уделяется нормам, имеющие сведения о прекращении трудовых отношений с сотрудником. В трудовом законодательстве можно выделить различные понятия, характеризующие данный процесс: прекращение,

расторжение трудового договора, увольнение сотрудника. Но стоит отметить, что термин прекращение трудового договора затрагивает широкий круг причин, по которым может производиться расторжение трудового договора, и имеет более объемное смысловое значение, если сравнивать его с вышеуказанными понятиями.

Расторжение трудовых отношений возможно в исключительных случаях и по основаниям, четко определенным в ТК РФ. Ст. 77 ТК РФ устанавливает общие основания для расторжения трудовых договоров, применимых ко всем сотрудникам без исключения. Отсутствие в трудовом законодательстве специальных норм, регулирующих прекращение трудовых отношений с несовершеннолетними, позволяет сделать вывод о том, что положения ст. 77 ТК РФ распространяются и на несовершеннолетних работников.

Лицо в возрасте до 18 лет, равно как и взрослый работник, имеет право расторгнуть трудовой договор по различным причинам: по взаимному согласию, по своей собственной инициативе, при переходе от одного работодателя к другому или по инициативе работодателя.

В момент расторжения трудового договора с лицом не достигшим возраста 18 лет, работодатель обязан следовать установленным правилам, которые установлены в ст. 84.1 ТК РФ. Работодатель обязан выпустить приказ о расторжении трудового договора, а также ознакомить своего работника под роспись с данным приказом.

В трудовую документацию сотрудника необходимо внести запись, отражающую основания заключения и причины прекращения трудового соглашения, и заверить ее подписью самого работника.

В день, когда сотрудник прекращает работу, ему необходимо произвести полное урегулирование всех финансовых вопросов и вручить ему трудовую книжку. Сотрудник обязан подтвердить получение трудовой книжки подписью в книге учета ее движения и вкладышей.¹⁶

По запросу сотрудника, оформленному в письменном виде, необходимо

¹⁶ Аскерхан Р. К. Проблемы реализации прав несовершеннолетних в трудовых правоотношениях // Российское право. 2022. № 45. С. 137.

предоставить ему заверенные копии документов, регламентирующих его трудовую деятельность.

В дополнение к этому, для сотрудников, не достигших совершеннолетия, ТК РФ устанавливает особые защитные меры при прекращении трудового контракта, как указано в ст. 269 ТК РФ. При осуществлении процедуры расторжения трудового договора по инициативе работодателя, если речь идет о работнике в возрасте до 18 лет, работодателю необходимо получить согласие не только органов, который занимается контролем и соблюдением трудового законодательства, но и комиссии по защите прав несовершеннолетних. Не стоит забывать и о том, что данная процедура не действует в случаях, когда увольнение такого работников вызвано прекращением деятельности индивидуального предпринимателя или ликвидации организации.

Согласно ст. 180 ТК РФ, во время закрытия предприятий, сокращение численности работников, работодатели обязаны уведомить своих сотрудников за 2 месяца до даты увольнения, покрыть расходы на профессиональную переподготовку определенных категорий сотрудников и помочь им в трудоустройстве, как в прежней организации (предложить вакантное место), так и в новой организации. В эту категорию входят все работники наравне с несовершеннолетними.

Если работодатель при увольнении несовершеннолетнего сотрудника нарушает нормы трудового законодательства, это признается незаконным увольнением. В таком случае, работнику гарантировано восстановление на прежней должности, компенсация, возмещение морального вреда.

3 ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Проблемы реализации прав несовершеннолетних в трудовых правоотношениях являются актуальными в РФ. Такая актуальность обусловлена как социально-экономическими факторами, при которых несовершеннолетним необходима материальная независимость, так и увеличением числа трудовых контрактов между несовершеннолетними работниками и работодателями.

Согласно российскому законодательству, несовершеннолетними считаются лица, не достигшие 18 лет. В связи с этим, трудовая деятельность несовершеннолетних нуждается в особой правовой защите, отличающейся от норм, регулирующих труд взрослых.

Такой подход законодателя обусловлен особой опекой государства над данной категорией граждан, которая нуждается в оказании таким лицам ряда гарантий и льгот. В ходе данного исследования были приняты попытки выявить правовые основания и факторы, которые способствуют появлению проблем с реализацией прав несовершеннолетних в процессе трудовой деятельности.

Вопрос о правовом регулировании прав несовершеннолетних в сфере трудовой деятельности остается актуальным в РФ. Хотя в Конституции РФ, а именно в ст. 37 и говорится о свободе труда, гарантируя всем гражданам право распоряжаться своими способностями к труду, а также право на безопасные условия труда и его оплату, в законодательстве отсутствуют положения, конкретно определяющие особенности труда для данной категории субъектов (несовершеннолетних).

Правовой статус несовершеннолетних прописан в мельчайших деталях в различных нормативных актах, включая ГК РФ и ТК РФ. В последнем, в частности, глава 42 посвящена особенностям трудоустройства лиц до 18 лет. Тем не менее, несмотря на наличие отдельной главы, посвящённой труду несовершеннолетних, законодательство в этой сфере не лишено недостатков.

Одним из примеров ранней правоспособности являются нормы, разрешающие лицам, менее 14 летнего возраста, подписывать трудовые договоры в сферах кинематографии, театра, театральных и концертных организаций, цирков. Однако, для этого необходимо согласие одного из родителей (опекуна), а также участие должно иметь место на создание и (или) исполнение (экспонирование) произведений без вреда здоровью и нравственному развитию.¹⁷

В настоящее время ряд факторов обуславливает недостаточно активное

¹⁷ Агомиров К. В. Регламентирование защиты трудовых прав несовершеннолетних. Москва : Статут. 2020. С. 277.

вовлечение в трудовую деятельность рассматриваемой категории работников. К ним относятся:

- ограниченное число рабочих мест для несовершеннолетних;
- многочисленные сложности, связанные с процедурой подписания трудового договора с несовершеннолетним лицом;
- для работодателей заключения трудовых договоров с лицами до 18 лет, в большинстве своем невыгодно, обусловлено это тем, что появляются многократные расходы.

Особенно остро стоит проблема нехватки рабочих мест для молодых людей, достигших трудоспособного возраста. Предлагает два пути решения этой проблемы:

- ввести квоты для приема несовершеннолетних на работу;
- предоставить налоговые льготы организациям, занимающимся трудоустройством молодежи.

Важно подчеркнуть, что ст. 11 Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» устанавливает обязательное квотирование рабочих мест для трудоустройства несовершеннолетних, а также обязательство по оказанию услуг по профессиональной ориентации и обучению молодежи до 18 лет, в том числе детей – инвалидов. Несмотря на это, действующее трудовое законодательство не определяет конкретных механизмов реализации квотирования рабочих мест для молодых сотрудников.¹⁸

Следовательно, положения ст. 11 указанного федерального закона носят декларативный оттенок. Особый сложности представляет трудоустройство несовершеннолетних, вышедших из специальных учебно – воспитательных учреждений закрытого типа и воспитательных колоний. Организация трудоустройства этой категории детей осуществляется на уровне местных органов власти.

Отсутствие в действующем трудовом законодательстве специального

¹⁸ Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 03.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1999. № 1. С. 117.

порядка расторжения трудовых договоров с лицом, не достигшими совершеннолетия лет, стабильно приводит к весомым нарушениям трудовых прав данной категории работников. В соответствии ТК РФ, лица в возрасте до 16 лет могут быть использованы в трудовой деятельности и заключать трудовой договор при наличии соответствующего согласия родителей (опекуна, попечителя) и разрешения из органа опеки и попечительства. В связи с этим, в ТК РФ следует внести обязанность работодателя уведомлять законных представителей такого лица о поданном заявлении, на трудоустройство, о прекращении трудового договора или о заключенном с ним соглашении. После этого, копия распоряжения об увольнении должна быть направлена на рассмотрение одному из родителей (опекуну, попечителю) и в органы опеки и попечительства.

В ст. 78 ТК РФ говорится: «Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора». Однако, для внесения большей ясности и точности правового регулирования, имеет место внесение в данную статью изменение, которое может конкретно определить порядок прекращения трудового договора с лицом не достигшему 18 лет работником по соглашению сторон. В контексте рассматриваемой ситуации, ч. 2 ст. 78 ТК РФ можно внести изменение: «В случае если работником является лицо не достигшее 18 лет, о заключенном соглашении о расторжении трудового договора по соглашению сторон, то в таком случае должны быть уведомлены родители, опекуны, попечители данного работника, а также и орган опеки и попечительства. За работодателем сохраняется обязанность направить копию приказа об увольнении такого лица родителям, опекунам, попечителям, а также в орган опеки и попечительства».

Для предотвращения безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних предлагается создание постоянно действующей комиссии по трудоустройству, в состав которой войдут представители органов опеки и попечительства, уголовно – исполнительной системы и органов занятости населения. Внедрение данной меры будет способствовать не только снижению уровня безработицы, но и создаст благоприятную среду для социальной

реабилитации несовершеннолетних, вышедших из исправительных учреждений, а также для их профессиональной интеграции.

Аналогичные действия следует предпринимать и в отношении подростков – сирот, которые стремятся трудоустроиться и находятся под опекой в детских учреждениях. Ранее уже отмечалось, что работодатель сталкивается с большой сложностью в процессе трудоустройства несовершеннолетнего, обусловленной обширной документацией.

Актуальность проблемы допуска несовершеннолетних к опасным видам работ остается высокой. Российское трудовое законодательство содержит ряд запретов и ограничений в этой сфере. Так, например, ст. 265 ТК РФ устанавливает запреты и ограничения на выполнение несовершеннолетними некоторых видов трудовой деятельности. Тем не менее, на практике полное соблюдение этой нормы не всегда обеспечивается.

Также работодатель несет дополнительные расходы, связанные с обязательным медицинским обследованием при официальном трудоустройстве несовершеннолетнего. В сложившейся ситуации нередки случаи злоупотреблений со стороны работодателей, которые откладывают официальное оформление трудовых отношений с несовершеннолетними.

Для преодоления этих проблем предлагается дать Инспекции труда полномочия консультировать работодателей при заключении договоров с несовершеннолетними, а также предоставить им льготы в налогообложении при трудоустройстве данной категории граждан.

В заключение, необходимо отметить, что негативные последствия, связанные с реализацией несовершеннолетними своего права на труд, несмотря на существующую правовую базу, остаются актуальными и в настоящее время. Однако, реализация перечисленных механизмов может способствовать решению этих проблем.

Ст. 70 ТК РФ определяет категорию работников, для которых не требуется установление испытательного срока. Обычно испытательный срок служит для оценки пригодности сотрудника к выполнению определенных задач. Однако данное правило не распространяется на несовершеннолетних.

Мы полагаем, что законодатель исключил несовершеннолетних из действия этого правила, исходя из особенностей их физического и психологического развития, а также из особенностей их трудоспособности.

Одна из сложностей обеспечения прав несовершеннолетних в трудовых отношениях связана с нарушениями сроков рабочего времени. В реальности нередко из-за различных обстоятельств несовершеннолетние вынуждены перерабатывать, выполняя больше работы, чем положено. В таких ситуациях неправомерно применять ст. 92 ТК РФ, которая устанавливает нормы сокращенного рабочего времени для определенной категории лиц.

Рассмотрим возможность применения положений упомянутой статьи (в аспекте сокращенного рабочего времени) к несовершеннолетним, с последующей их интеграцией в главу 42 ТК РФ.

Важно подчеркнуть, что несмотря на существование в трудовом законодательстве положений, регулирующих труд несовершеннолетних до 18 лет, их практическая реализация часто отсутствует. Причина кроется в нежелании работодателей принимать на работу граждан до 18 лет и нести за них ответственность. В тех случаях, когда несовершеннолетние все же нанимаются, часто нарушаются их права, закрепленные в главе 42 ТК РФ.

Одним из ключевых аспектов обеспечения прав несовершеннолетних в сфере трудовых отношений является справедливая оплата их труда. Современные трудовые законы предусматривают, что оплата труда несовершеннолетних рассчитывается пропорционально отработанному времени.

В качестве примера, работодатель по собственной инициативе и за свой счёт может предоставлять доплаты несовершеннолетним до 18 лет. Такая норма, гарантирующая ряд льгот для несовершеннолетних до 18 лет, служит стимулом для их трудоустройства. Однако не все работодатели решат на такой шаг.

Существует необходимым внесения предложения по улучшению трудового законодательства в данной сфере, поскольку установление жестких правил о выплате обязательных доплат несовершеннолетним до 18 лет может

спровоцировать рост безработицы среди этой категории граждан. В таких условиях работодатели, скорее всего, откажутся от найма несовершеннолетних.

В нынешней социально-экономической ситуации проблема трудоустройства приобрела особую остроту, увеличившись несколько раз.

Необходимо существенно модернизировать законодательства связанного с трудовыми отношениями, объединив существующие нормы в единой главе ТК РФ. Для этого необходимо провести анализ и рассмотреть опыт зарубежных стран, где практика привлечения лиц не достигших возраста 18 лет к труду достаточно распространена.

Законодательство таких стран как Канада и Великобритания разрешает привлечение несовершеннолетних к труду, но при этом устанавливает четкие возрастные ограничения и перечень допустимых для них видов работ. В ТК РФ, в отличие от канадского и британского, не содержит подобных регламентов, за исключением случаев, когда речь идет о лицах, не достигших 14 лет.

В ч. 1 ст. 80 ТК РФ сказано, что работник вправе прекратить трудовой договор, уведомив своего работодателя в письменной форме не менее чем за две недели. Однако данная норма не затрагивает вопрос о праве несовершеннолетних работников расторгнуть трудовой договор. Такое молчание по данному вопросу, безусловно, является упущением.

В связи с этим, предлагается внести дополнение в ч. 1 ст. 80 ТК РФ: «В случае расторжения трудового договора по инициативе работника, не достигшего 18 лет, его родителям, опекунам, попечителям и органу опеки и попечительства направляется уведомление о поданном заявлении. Работодатель обязан предоставить копию приказа (распоряжения) об увольнении несовершеннолетнего работника родителям (опекунам, попечителям) и в орган опеки и попечительства».

Государство, исполняя свои обязанности, обязуется защищать, реализовывать и обеспечивать права лиц в возрасте до 18 лет в сфере трудового права. Для этого оно создает благоприятную среду для их реализации и защиты, а также осуществляет контроль над событиями которые протекают в обществе. Только эффективно действующий правовой механизм может

гарантировать полноценное обеспечение прав и свобод граждан. Создать все предпосылки для осуществления этих прав и при их ущемлении гарантировать их возвращение в полную силу.

В завершение вышесказанного, хочется подчеркнуть, что предложенные корректировки создадут предпосылки для сокращения, а в будущем и полного устранения проблем, недочетов и ошибок в правовом регулировании расторжения трудовых договоров с работниками младше 18 лет.

Кроме того, эти изменения снизят число судебных разбирательств, связанных с нарушением трудовых прав сотрудников до 18 лет. Для достижения необходимых результатов необходимо установить контроль за соблюдением установленных норм со стороны органов государственной инспекции труда и правоохранительных органов. Только комплексное применение этих мер позволит обеспечить стабильность и надежность трудовых отношений.

Предполагается сделать уточнение трудового законодательства, которое установит четкий перечень работ для лиц в возрасте от 14 до 18 лет (14-16 лет и 16-18 лет), позволит, в начале, уменьшить уровень безработицы среди данной возрастной группы, а также уменьшить число неправомерных отказов в приеме на работу. Такой подход не уменьшит значение положений главы 42 ТК РФ и не нарушит конституционное право на труд.

В действующем законодательстве нет установленной квоты – согласно ст. 272 ТК РФ. Право квотирования рабочих мест для лиц до 18 лет было передано органам местного самоуправления. В большей мере, квоты на рабочие места выделяются под инвалидов, а для несовершеннолетних, в некоторых регионах подобные места попросту отсутствуют. При распределении квотных мест нужно предусматривать не только те рабочие места, на которых могут работать лица до достижения 18 – лет, но и места, на которых труд этих лиц запрещён (вредная работа), а также должности, требующие наличия соответствующих знаний и квалификации.

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что проведение следующих мероприятий будет наиболее разумным шагом:

- создание и внедрение программ профессионального обучения для подростков, которые дадут школьникам возможность в свободное от учебы время приобрести востребованные на рынке труда знания и навыки;
- оплата расходов на медицинское обследование несовершеннолетнего, претендующего на трудоустройство, осуществляется за счет средств фонда обязательного медицинского страхования;
- необходимо расширить перечень работ, доступных для несовершеннолетних, и одновременно установить четкий порядок их осуществления;
- режим работы в выходные и праздничные дни, а также ограничения по максимальному весу поднимаемых и перемещаемых грузов;
- разработка информационной платформы, специализирующейся на вакансиях, с участием образовательных учреждений.

Интеграция образовательных учреждений среднего звена в сферу трудоустройства несовершеннолетних поможет решить несколько важных задач. Прежде всего, это расширит доступ к информации о вакансиях для большего числа потенциальных работников.¹⁹

Во-вторых, такая интеграция даст возможность вовлечь в трудовую деятельность учащихся, находящихся на внутри школьном учете, для вовлечения их к трудовой деятельности.

Изменения в ТК РФ предполагают обязательство работодателя уведомлять о увольнении несовершеннолетнего работника соответствующие государственные и муниципальные органы. Это даст последним право провести проверку обоснованности расторжения трудового договора. В случае выявления необоснованности решения работодателя о расторжении договора, органы будут иметь право его отменить.

Для работодателей, которые нанимают несовершеннолетних на длительный срок с применением сниженной налоговой ставки, а также для малых предприятий с количеством сотрудников до 100 человек, предлагается

¹⁹ Миронова Е. К. Проблемы расторжения трудового договора с несовершеннолетним работником // Вопросы студенческой науки. 2024. № 75. С. 174.

предусмотреть выплату субсидий при найме несовершеннолетнего, имевшего ранее правонарушения (уголовное или административное), или ребенка-инвалида (лица с ограниченными возможностями). Создание программ социализации или ресоциализации несовершеннолетних, где работодатель выступает одним из участников, будет весьма полезно для комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав. В такой ситуации работодатель будет заинтересован в стабильной занятости несовершеннолетнего, который нуждается в трудоустройстве и трудовой деятельности.

Решение Городского суда Сахалинской области 04.02.2020 № 12-07 по делу № 12-102/2019.²⁰

«...Указывает, что ч. 1 ст. 108 ТК РФ предусматривает, что «в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов». Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № содержат указание на не предоставление перерыва работникам при продолжительности смены до 4-х часов включительно;»

«...Вместе с тем, считаю необходимым исключить из постановления должностного лица государственной инспекции труда в Сахалинской области о назначении административного наказания ФИО5 указание на нарушение ею ч.1 ст.108 Трудового кодекса РФ в части не указания в срочных трудовых договорах времени отдыха, поскольку согласно режима работы несовершеннолетних, их рабочий день имеет продолжительность 4 часа, в связи с чем, перерыв на отдых у них не предусмотрен, а следовательно, время отдыха в договорах не указывается.

Указание в жалобе на то, что на момент проверки согласие родителей на

²⁰ Решение Александровск-Сахалинского Городского суда Сахалинской области 04.02.2020 № 12-07 по делу № 12-102/2019 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://sudact.ru/regular/doc/GTXdLHmzB1oQ/>. – 27.05.2025.

заключение трудовых договоров с несовершеннолетними, имелось, но не было передано из Управления социальной политики, правового значения не имеет, так как такое согласие в личных делах несовершеннолетних фактически отсутствовали...»

Исход из вышесказанного в данном примере, можно сделать вывод, что работодатель пренебрег установленными нормами закона, а именно не предоставление времени на отдых, т.к сама работа длится 4 часа, а значит время на отдых не предусматривается трудовым договором. Также имеется нарушение в получении разрешения от родителей несовершеннолетнего работника. Такое разрешение не было получено работодателем и приложено в личное дело такого работника, что считается фактическим отсутствием такого разрешения у работодателя, а это считается нарушением Трудового законодательства.

Решение Долгопрудненского Городского суда Московской области 27.07.2023 № 2-1091/2023 по делу № 2-1091/2023.²¹

«...Указанным постановлением установлено, что ООО «Альва» допущено нарушение норм действующего трудового законодательства, что выразилось в фактическом допуске ФИО1 на объект для проведения работ по прессованию отходов в интересах работодателя ООО «Альва» без оформления трудовых отношений, чем нарушены требования ст.ст. 16,15,67 ТК РФ. Датой фактического допуска ФИО1 к работе в ООО «Альва» является ДД.ММ.ГГГГ год. Лицом осуществившим допуск ФИО1 к работам является начальник участка ООО «Альва» ФИО7 Причиной несчастного случая является необеспечение ООО «Альва» безопасных условий и охраны труда, выразившиеся в неудовлетворительной организации производства работы, а именно – эксплуатация оборудования (гидравлического пресса) в неисправном состоянии, фактический допуск ФИО1 к выполнению работ на гидравлическом прессе, как не прошедшего в установленном порядке обучения по охране труда, чем были нарушены положения требований ст. 214 ТК РФ. Также установлен

²¹ Решение Долгопрудненского Городского суда Московской области 27.07.2023 № 2-1091/2023 по делу № 2-1091/2023 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://sudact.ru/regular/doc/UY6zEfAwOIZW/>. – 02.06.2025.

период фактических трудовых отношений между ФИО1 и ООО «Альва» с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ год (л.д.13-15).

Причиной смерти ФИО1 является сочетание тупой травмы головы, туловища и верхних конечностей, с множественными переломами костей скелета, обусловившей развитие травматического шока, явившегося непосредственной причиной наступления смерти...»

Из-за халатности работодателя в лице ООО «Альва» была допущена смерть несовершеннолетнего сотрудника. Недостаточная проработанность техники безопасности, которая не включала в себя пункты подходящие под защиту здоровья несовершеннолетнего, что привело к несчастному случаю во время работы с техникой на производстве, а именно гидравлического прессы,.

Используя недостаточную правовую осведомленность несовершеннолетних, работодатели часто нарушают их трудовые права, получая выгоду для себя. Среди наиболее распространенных нарушений – это нарушения прав, связанных с предоставлением отпусков (ст. 125, 126, 267 ТК РФ) и установлением испытательного срока (абз. 3 ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

Запрещено использование лиц до 18 лет к трудовой деятельности с опасными и вредными условиями, к работам под землей, к переноске и передвижению чрезмерно тяжелых грузов, превышающих установленные для них нормы (ст. 70 ТК РФ); к работам, которые способствуют негативному влиянию на их здоровье и нравственном развитии (ст. 265 ТК РФ); к совместительству и вахтовому режиму (ч. 5 ст. 282, ст. 298 ТК РФ); возлагать на них полную материальную ответственность перед работодателем (ч. 3 ст. 242 ТК РФ); увольнять таких сотрудников без полученного одобрения государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних запрещено (ст. 269 ТК РФ).

Защитой таких несовершеннолетних сотрудников также занимается и прокурор. Надзорные органы уделяют особое внимание легализации трудовых отношений с несовершеннолетними. В ситуациях, когда выявлено привлечение детей к труду без оформления официальных трудовых договоров, прокуроры через суд устанавливают факт существования трудовых отношений,

взыскивают несвоевременно выплаченную заработную плату и обязательные платежи. Прокурорские органы занимаются выявлением и реагированием на случаи заключения трудовых договоров с несовершеннолетними, если при этом не было получено согласия от родителей или опекунских органов.

Прокуратура осуществляет контроль за соблюдением регионального законодательства, регулирующего квотирование рабочих мест для несовершеннолетних. В ходе проверок выявляются и устраняются нарушения в этой сфере, которые могут проявляться в виде полного игнорирования работодателями своих полномочий по квотированию рабочих мест, а также в необоснованном отказе в приеме на работу в пределах установленной квоты.

По указанию прокурора должны быть устранены проблемы, связанные с невыполнением работодателями своих обязанностей по предоставлению данных о квотировании и заполнении рабочих мест, а также с недостаточным контролем со стороны центров занятости. Однако следует признать, что несмотря на действия прокуроров, в ряде регионов вопросы фактического трудоустройства несовершеннолетних на предусмотренные квотами рабочие места остаются актуальными.²²

В сфере прокурорской деятельности по защите трудовых прав несовершеннолетних, значительную часть выявленных нарушений образуют неправомерные условия, принятые в трудовых договорах и во внутренних нормативно правовых актах, а также в документах работодателей, которые устанавливают порядок работы сотрудников до 18 лет.

В особых обстоятельствах при заключении трудового договора с несовершеннолетними не все важные моменты, такие как условия оплаты труда и трудовая функция, четко регламентируются.

Прокуроры предъявляли протесты против локальных нормативных актов, не соответствующих законодательству, которые устанавливают внутренний трудовой распорядок в учреждениях, занимающихся трудоустройством лиц до 18 лет по квоте.

Однако эти нормативные акты не всегда содержат информацию о порядке

²² Усов А. Ю. О роли прокурора в защите трудовых прав несовершеннолетних. Москва : Статут. 2024. С. 452.

расторжения трудового договора с работниками до 18 лет по инициативе работодателя, запрете на выезды и командировки, а также о продолжительности предоставляемого ежегодного оплачиваемого отпуска для таких сотрудников, а также с возможностью его предоставления в удобное для них время.

Прокуратура также реагирует на нарушения, связанные с трудоустройством несовершеннолетних, путем направления предписаний недобросовестным руководителям предприятий.

В их действия входят пресечение случаев трудоустройства детей без получения документа, подтверждающий прохождения медицинского освидетельствования, а также не соблюдение сроков выплаты заработной платы, привлечению таких сотрудников к работе в выходные и праздничные дни, и работе в ночное время сток.

Одним из вариантов разрешения данной проблемы, которая возникла из-за несоблюдения трудовых прав лиц до 18 лет, может быть внесение в ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации специального пункта, который устанавливал бы более тяжелые административные санкции для работодателей, нарушающих трудовые права своих несовершеннолетних сотрудников.

Введение подобного изменения в закон даст органам власти, в частности прокурору, еще один эффективный инструмент для защиты трудовых прав лиц до 18 лет и привлечения к ответственности недобросовестных работодателей.²³

Ужесточение административной ответственности за нарушения трудовых прав несовершеннолетних обусловлено рядом ключевых причин.

Во-первых, такие нарушения необходимо искоренить полностью, поскольку лица до 18 лет представляют собой наиболее уязвимую и зависимую группу в общественных отношениях.

Во-вторых, нарушение трудовых прав несовершеннолетнего может негативно повлиять на его будущую трудовую деятельность, включая работу у

²³ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 20.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 30.05.2025). Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 9. С. 140.

других работодателей.

Нарушение трудовых прав несовершеннолетнего должно нести для работодателя серьезные последствия, чтобы исключить повторение подобных нарушений, особенно если несовершеннолетний продолжает работать в той же организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ правового регулирования труда несовершеннолетних до 18 лет выявил комплекс мер, призванных защитить их права, здоровье и гармонично развивать их потенциал. В основе этого регулирования лежат международные стандарты (Конвенции МОТ, Конвенция о правах ребенка) и российское законодательство (ТК РФ), которые предусматривают особые гарантии для этой категории работников. В эту категорию входят ограничения продолжительности рабочего времени, запрет на использование труда в опасных и вредных условиях, обязательность проведения предварительных медицинских обследований, а также специфические правила заключения и прекращения трудовых контрактов. Стоит отметить, что в иностранном законодательстве установлен более широкий перечень работ с указанием возраста, с которого можно трудоустроиться, а в РФ, только с 14 лет.

Необходимо расширить перечень работ для работников до 14 лет, для более широкого круга воздействия на таких будущих работников, чтобы у них был более широкий выбор своего трудоустройства и составление своего внутреннего мнения на тот или иной вариант работы, не слухов или мнения родителей, опекунов, друзей или работодателей, а выстроить свое представление и в последующем прохождением обучения, повышать свои познания в выбранной ими отрасли.

Изучение нормативно-правовой базы показывает, что государство старается найти баланс между правом несовершеннолетних на трудовую деятельность и необходимостью защиты их физического, психического и нравственного благополучия. Отдельное внимание уделяется синхронизации работы и обучения, что свидетельствует о первостепенной важности образовательных задач для лиц до 18 лет.

Стоит делать более углубленный акцент на предоставление будущим работникам самого представления о будущей работе, не только как о возможном временном варианте трудоустройства, а о полноценном выборе профессии.

Несмотря на наличие правового механизма, в его функционировании остаются проблемы. К ним относятся недостаточная эффективность контроля над соблюдением трудовых норм, нарушения прав несовершеннолетних (в частности, нелегальное трудоустройство и чрезмерные нагрузки), а также низкий уровень осведомленности подростков о своих трудовых правах. Кроме того, применяемые санкции за нарушения часто оказываются несоразмерными тяжести правонарушений, что снижает степень ответственности у работодателей.

В целях устранения выявленных недостатков предлагается:

- повысить эффективность взаимодействия контролирующих органов, таких как трудовая инспекция, Роспотребнадзор и прокуратура, а также внедрить цифровые системы для контроля и мониторинга;
- повысить эффективность просветительской деятельности среди подростков и их родителей, используя для этого образовательные учреждения и популярные социальные платформы;
- ввести новые меры поддержки, например, установление квот на рабочие места для несовершеннолетних и предоставление налоговых льгот работодателям, которые соблюдают трудовые нормы;
- ввести более строгие нормы в административное и уголовное законодательство по вопросам систематического нарушения прав несовершеннолетних работников.

Развитие законодательства в этой области предполагает адаптацию норм к новым условиям, таким как рост дистанционной работы. Ключевым моментом является сохранение гибкости регулирования, чтобы не создавать ненужных препятствий для работодателей, одновременно предотвращая дискриминацию несовершеннолетних в сфере трудовых отношений.

Поэтому, усовершенствование правовых механизмов в комплексе с всесторонним подходом к их внедрению обеспечит эффективную защиту прав молодых работников, способствуя их благополучной адаптации в обществе.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. – 2020. – 04 июля. – № 144.

2 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 22.12.1995 № 14-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 5. – Ст. 410.

3 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 20.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 30.05.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 9. – Ст. 140.

4 Трудовой кодекс Российской Федерации от 21.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – № 3. – Ст. 210.

5 Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 03.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1999. – № 1. – Ст. 117.

6 Постановление Минтруда РФ «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» от 07.04.1999 № 7 (Зарегистрировано в Минюсте РФ 01.07.1999 № 1817) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – № 25. – Ст. 84.

II Специальная литература

7 Абалдуев, В. А. Трудовое право. Тесты : учебник для вузов / В. А. Абалдуев. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 92.

8 Агомиров, К. В. Регламентирование защиты трудовых прав несовершеннолетних / под. ред. К. В. Агомирова. – Москва : Статут, 2020. – С. 317.

9 Аскерхан, Р. К. Проблемы реализации прав несовершеннолетних в трудовых правоотношениях / Р. К. Аскерхан, И. Я. Белицкая // Российское

право. – 2022. – № 45. – С. 137-142.

10 Батусова, Е. С. Международное и зарубежное трудовое право : учебник для вузов / Е. С. Батусова, А. Е. Базыкин, С. О. Казаков ; ответственный редактор М. О. Буянова. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 172.

11 Бородина, Е. Н. Трудовое право. Правовое регулирование труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя : учебник для вузов / Е. Н. Бородина. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 157.

12 Буянова, М. О. Трудовое право. Общая часть : учебник для вузов / М. О. Буянова, С. О. Казаков, М. М. Панарина ; под редакцией М. О. Буяновой. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 239.

13 Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебник для вузов / под редакцией М. О. Буяновой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 202.

14 Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 163.

15 Долотова, Д. В. Регулирование трудового права в России / Д. В. Долотова, Ю. П. Орловский. – Москва : Статут, 2023. – С. 937.

16 Зарипова, З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для вузов / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 290.

17 Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум : учебник для вузов / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 213.

18 Ильясов, М. Права несовершеннолетних работников и работодателей в Российской Федерации / М. З. Ильясов, А. Я. Рыженков // Вестник Московского университета МВД России. – 2023. – № 17. – С. 143-149.

19 Кавалай, Т. В. Федеральная инспекция труда как орган государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права / Т. В. Кавалай, А. Я. Петров, Н. Н. Соколенко // Вестник магистратуры. – 2020. –

№ 167. – С. 78-82.

20 Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебник для вузов / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 188.

21 Кухарев, А. В. Международно-правовое регулирование труда несовершеннолетних работников / А. В. Кухарев, З. Н. Запирова // Образование и право. – 2022. – № 7. – С. 14-16.

22 Леонтьева, С. А. Особенности регулирования труда работников, моложе 18-летнего возраста по нормам международного и зарубежного права / С. А. Леонтьева, Н. В. Демидов, С. О. Казаков // Вестник Марийского государственного университета. – 2022. – № 24. – С. 98-102.

23 Лифанов, А. В. Некоторые особенности регулирования труда несовершеннолетних работников в России / А. В. Лифанов, Д. Л. Кузнецов // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 93. – С. 166-172.

24 Миронова, Е. К. Проблемы расторжения трудового договора с несовершеннолетним работником / Е. К. Миронова, Е. Г. Ситникова // Вопросы студенческой науки. – 2024. – № 75. – С. 284.

25 Ответственность по трудовому праву : учебник для вузов / ответственный редактор А. Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 292.

26 Павловская, О. Ю. Теоретико-правовые аспекты регулирования трудовой занятости в СССР и Российской Федерации: история и современность : монография / О. Ю. Павловская. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – С. 157.

27 Павловская, О. Ю. Правовое регулирование занятости населения : учебник для вузов / О. Ю. Павловская. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 126.

28 Петров, А. Я. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник для вузов / А. Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 317.

29 Петров, А. Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда : учебник для вузов / А. Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 537.

30 Петров, А. Я. Защита трудовых прав: история, теория и практика : учебник для вузов / А. Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 376.

31 Петров, А. Я. Социальное партнерство в сфере труда: история, теория, право : учебник для вузов / А. Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 348.

32 Петров, А. Я. Международное трудовое право : учебник для вузов / А. Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 481.

33 Петров, А. Я. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников : учебник для вузов / А. Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 450.

34 Пучкова, В. В. Трудовое право. Практикум : учебник для вузов / В. В. Пучкова. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 203.

35 Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебник для вузов / А. Я. Рыженков, С. А. Шаронов. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 252.

36 Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов / В. А. Сафонов. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 395.

37 Солопов, О. В. Правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений в современной России / О. В. Солопов, М. В. Лушникова // Право и политика. – 2020. – № 9. – С. 34-40.

38 Соколенко, Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебник для вузов / Н. Н. Соколенко. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 272.

39 Тхаркахо, М. М. Сравнительный анализ российского и зарубежного права в области регулирования труда несовершеннолетних / М. М. Тхаркахо, А. А. Клишин, Н. Л. Лютов // Современное право. – 2024. – № 78. – С. 65-70.

40 Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / ответственный редактор М. О. Буянова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 527.

41 Трудовое право. Практикум : учебник для вузов / под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 232.

42 Трудовое право : учебник для вузов / под редакцией В. Л. Гейхмана. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 414.

43 Трудовое право : учебник для вузов / под общей редакцией Р. А. Курбанова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 328.

44 Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов / ответственный редактор М. О. Буянова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 211.

45 Трудовое право России. Практикум : учебник для вузов / под редакцией В. А. Сафонова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 218.

46 Трудовое право России. Общая часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. – 9-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 233.

47 Трудовое право России. Особенная часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. – 9-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 475.

48 Усов, А. Ю. О роли прокурора в защите трудовых прав несовершеннолетних / под. ред. А. Ю. Усов, Н. А. Нестеров. – Москва : Статут, 2024. – С. 452.

49 Фаргиев, Х. А. Проблемы обеспечения прав несовершеннолетних дистанционных работников / Х. А. Фаргиев, Е. В. Магницкая, Н. Г. Викторова // Молодой ученый. – 2023. – № 81. – С. 63-68.

50 Чаннов, С. Е. Трудовое право : учебник для вузов / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 458.

51 Шаронов, С. А. Трудовое право России : учебник для вузов / С. А. Шаронов, А. Я. Рыженков ; под общей редакцией С. А. Шаронова. – 8-е изд.,

перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – С. 462.

52 Щебляков, Е. С. Трудовое право : учебник / Е. С. Щебляков, И. К. Дмитриева, О. В. Мацкевич. – Москва : Статут, 2022. – С. 354.

IV Электронные ресурсы

53 Решение Александровск-Сахалинского Городского суда Сахалинской области 04.02.2020 № 12-07 по делу № 12-102/2019 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://sudact.ru/regular/doc/GTXdLHmzB1oQ/>. – 27.05.2025.

54 Решение Долгопрудненского Городского суда Московской области 27.07.2023 № 2-1091/2023 по делу № 2-1091/2023 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://sudact.ru/regular/doc/UY6zEfAwOIZW/>. – 02.06.2025.