муниципальное общеобразовательное учреждение

«Лицей № 9

имени заслуженного учителя школы Российской Федерации А.Н. Неверова

Дзержинского района Волгограда»

**Утверждено:**

Директор МОУ Лицей №9

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Жигульская И.В.

Приказ № \_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 г.

**Горобченко Владислав Антонович**

**11 Б класс**

**Особенности регулирования труда несовершеннолетних**

(Индивидуальный проект)

Научный консультант:

Карпова Надежда Анатольевна,

учитель истории и обществознания

**Согласовано:**

Зам. директора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Соколова Е.В.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 г.

Оценка\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /

Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Соколова Е.В.

Волгоград 2024

**Оглавление**

Введение…………………………………………………………………………3

Глава 1. Особенности регулирования труда несовершеннолетних………….5

1.1 Трудовые права и обязанности несовершеннолетних по трудовому законодательству………………………………………………………………..5

1.2 Заключение трудового договора с лицами, не достигшими 18 лет……...9

1.3 Расторжение трудового договора с несовершеннолетними лицами……12

Глава 2. Гарантии несовершеннолетних лиц по действующему трудовому законодательству. Судебная практика в области защиты прав несовершеннолетних работников……………………………………………...15

2.1. Основные гарантии и льготы работников до 18 лет по действующему законодательству………………………………………………………………..15

2.2. Обзор и анализ судебной практики в области защиты трудовых прав несовершеннолетних лиц……………………………………………………….23

Заключение………………………………………………………………………30

Список источников и литературы……………………………………………...32

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы проекта.** Одним из важнейших прав, предусмотренных действующим законодательством является право на труд. Особое место в системе трудовых прав и свобод отводится рассмотрению особенностей регулирования труда несовершеннолетних лиц, которые находятся под особой защитой государства. Правовое регулирование труда несовершеннолетних, является одной из приоритетных направлений. От соблюдения трудовых прав и свобод лиц до 18 лет, соблюдения норм труда, режима труда и отдыха зависит физическое и психологическое здоровье работников, и как следствие качество рынка труда в будущем. Исходя из вышеизложенного, актуальность темы исследования не вызывает сомнений.

**Проблема**. Несмотря на то, что трудовой кодекс Российской Федерации действует с 2002 года, можно говорить, о том, что большинство норм законодательства в данной области не применяется на практике.

**Цель проекта.** Цель проекта изучить особенности регулирования труда несовершеннолетних лиц в Российской федерации.

Для достижения цели проекта поставлены **следующие задачи:**

1. Изучить трудовые права и свободы несовершеннолетних, определить порядок заключения и расторжения трудового договора с несовершеннолетними лицами

2. Рассмотреть гарантии и льготы несовершеннолетним работникам по действующему трудовому законодательству.

3. Провести обзор и анализ судебной практики в области защиты трудовых прав несовершеннолетних.

4. Провести статистическое исследование целью выявления соблюдения законодательства в сфере труда в современных условиях

**Объектом исследования** являются трудовые отношения, складывающиеся между работодателем и несовершеннолетним работником.

**Предметом исследования** выступают нормы трудового законодательства в части регулирование труда несовершеннолетних лиц, а также судебная практика в сфере защиты трудовых прав и свобод работников до 18 лет.

**Гипотеза исследования:**

Знание особенностей регулирования труда, а также способов защиты своих прав, необходимы каждому несовершеннолетнему.

**Теоретическая и методологическая основа** исследования построена на изучении Конституции РФ, Трудового законодательства РФ, судебной практики, а также на результатах научных исследований, содержащиеся в трудах таких ученых, как: С.С. Алексеев, Н.А. Цуркан, В.А. Старостин, В.Н. Толкунова, С.В. Колобова, Е.В. Аббасова, М.Н. Броннникова, А.В. Буянова и др.

**Методологическую основу** составил диалектический метод познания. Также были использованы частно-научные методы исследования, такие как историко-правовой, социально-правовой, сравнительно-правовой, статистический.

**Практическая значимость проекта.** Полученные результаты могут быть использованы на уроках по обществознанию, а также на уроках и дополнительных занятиях по развитию правовой грамотности среди учеников средней школы.

Структура работы соответствует реализации цели и задач исследования.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка источников и литературы, приложения.

**Глава 1. Особенности регулирования труда несовершеннолетних**

* 1. **Трудовые права и обязанности несовершеннолетних по трудовому законодательству.**

Cвобода труда является важным элементом свободы человека и гарантируется запрещением принудительного труда в соответствии с ч. 2 ст. 37 Конституции РФ и ст. 4 ТК РФ. Свобода труда может проявляться в различных формах, в том числе путем вступления в трудовые отношения с тем или иным работодателем на основании заключения трудового договора, или несовершеннолетний может реализовать свои способности к труду на основании гражданско-правового договора.

Право на труд предусматривает также обязанность для государства принимать надлежащие меры по реализации этого права, в частности, несовершеннолетними. Это предполагает проведение определенной социально˗экономической политики, которая должна включать программы профессионально˗технического обучения, профессиональной ориентации и т.д.

Особый статус несовершеннолетних закреплен законодательством России. В российском законодательстве несовершеннолетними признаются лица в возрасте до 18 лет. В российском праве определения «несовершеннолетние» можно выделить в ст. 20 ТК РФ и ст. 21, 26 Гражданского кодекса РФ. Согласно ТК РФ, несовершеннолетние могут заключать трудовые договоры в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме. Защита интересов несовершеннолетних работников является важной проблемой, которая решается государственными органами, общественными организациями, родителями подростка.

Существенная роль в решении этой проблемы принадлежит трудовому законодательству, которое содержит дополнительные гарантии занятости молодежи, безопасности труда и правовые нормы, облегчающие переход подростков из школы на работу. В целях охраны здоровья, умственного и нравственного развития несовершеннолетних, трудовым законодательством предусмотрены особые нормы, регулирующие труд несовершеннолетних работников. Свобода труда может проявляться в различных формах, в том числе путем заключения трудового договора с конкретным работодателем, или несовершеннолетние могут осуществлять свою трудовую деятельность на основании гражданского контракта. Основные права работников, включая несовершеннолетних, закреплены в ч. 1 ст. 21 ТК РФ. Прежде всего, работник имеет право на заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных соответствующими нормами закона, содержащимися в гл. 11-13 ТК РФ. При этом в законах субъектов РФ могут быть установлены иные, более льготные для несовершеннолетних, как и для других работников, условия заключения, изменения, прекращения трудовых договоров. Содержание трудового договора – это обязательные и факультативные его условия. Представление несовершеннолетнему работнику работы, обусловленной трудовым договором по конкретной специальности, квалификации и должности, также является неотъемлемым его правом. Работник имеет право на здоровые и безопасные условия труда.

В гл. 42 ТК РФ подробно регламентируются особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а гл. 62 ТК РФ посвящена видам ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

К основным правам несовершеннолетних, как и других работников, относится право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Это право одновременно выступает в качестве принципа регулирования трудовых отношений, зафиксированного в ст. 2 ТК РФ. Этот принцип, с одной стороны, устанавливает критерий определения условий труда работника, в том числе несовершеннолетних, т.е. она не может быть ниже минимального размера оплаты труда. С другой стороны, работнику гарантируется выплата заработной платы в полном размере в сроки, установленные законом, правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором.

Согласно ч. 5 ст. 37 Конституции РФ каждому работнику по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Право на отдых является одним из основных трудовых прав несовершеннолетних, как и других работников (ст. 21 ТК РФ), и рассматривается как один из элементов справедливых условий труда. Работнику предоставляют право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте. Это право гарантируется, в частности несовершеннолетнему работнику, возможностью осознанного выбора рода занятий и профессии с учетом существующих и возможных профессиональных рисков. Важнейшим демократическим правом для работника является право на объединение, включая возможность создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих прав и свобод. Такое право основано на ст. 30 Конституции РФ, закреплено в ст. 21 ТК РФ и Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Каждый несовершеннолетний, достигший четырнадцати лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право вступать и выходить из профсоюзов. Рассматриваемое право соответствует требованиям Конвенции Международной организации труда (МОТ) «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», ратифицированной СССР и действующей на территории Российской Федерации. Конвенция предусматривает, в частности, что трудящиеся и предприниматели имеют право создавать по своему усмотрению организации без предварительного на то разрешения, а также вступать в такие организации на единственном условии – подчинения их уставу соответствующих организаций.

Несовершеннолетние работники, равно как и другие, имеют право участвовать в управлении организацией через общее собрание (конференцию) трудового коллектива, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные трудовым коллективом. Наряду с другими правами несовершеннолетний работник имеет право на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда на основании ст. 237 ТК РФ. Он также имеет право на возмещение материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ), причиненного имуществу работника (ст. 235 ТК РФ), а также вызванного задержкой выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ). Жизненно важным является право несовершеннолетнего работника на обязательное социальное страхование, также вытекающее из ч. 1 ст. 21 ТК РФ и предусмотренное федеральными законами.

Таким образом, подростки, как и другие граждане, вправе свободно распоряжаться своими способностями к труду, имеют право на безопасные условия труда, оплату труда, право на отдых и защиту своих трудовых прав. В трудовом законодательстве рассматриваемой проблеме посвящена гл. 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет». Кроме того, целый ряд статей ТК РФ так или иначе регламентирует вопросы труда несовершеннолетних.

**1.2. Заключение трудового договора с лицами, не достигшими 18 лет.**

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ). Согласно п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» на заключение трудового договора должно быть получено письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Если другой родитель возражает против заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

При поступлении на работу несовершеннолетний должен предъявить документы, в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

* Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* медицинское заключение о состоянии здоровья;
* страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
* документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (ст. 351.1 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые оформляется электронная трудовая книжка.

Прием на работу должен быть оформлен договором в письменной форме, в котором нужно полно изложить взаимные обязательства сторон, в том числе предусмотренные ст. 21 и 22 ТК РФ.

Один из самых принципиальных моментов при приеме на работу молодежи, о котором нередко забывают работодатели – обязательное наличие справки из медицинского учреждения о состоянии здоровья несовершеннолетнего. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского освидетельствования и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 69, 266 ТК РФ). Важно учитывать, что как предварительное, так и ежегодное медицинское освидетельствование всегда проводится за счет средств работодателя.

При заключении договора работодатель обязан ознакомить молодых сотрудников с характером работы, условиями труда, разъяснить их права и обязанности, ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, подробно проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии и другим правилам по охране труда.

В соответствии со ст. 70 ТК РФ, испытательный срок при приеме на работу лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, не может устанавливаться.

Потенциально ребенок может быть принят на любую желаемую им работу, за исключением тех видов работ, выполнение которых законом запрещено лицам моложе восемнадцати лет.

*Запрещается принимать таких лиц на следующие работы:*

1. С вредными и (или) опасными условиями труда и подземные работы. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет.

2. Выполнение которых может причинить вред нравственному развитию подростков: в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами (часть 1 ст. 265 Трудового кодекса РФ).

3. По совместительству (часть 6 ст. 282 ТК РФ).

4. Где от работника требуется заключение письменного договора о полной материальной ответственности, либо полная материальная ответственность возлагается в соответствии с федеральным законом (ст. 242, 244 ТК РФ).

5. Вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

6. В религиозных организациях (часть 2 ст. 342 ТК РФ).

7. Должности государственной и муниципальной службы.

8. Ночные (часть 5 ст. 96 ТК РФ). То есть утренняя смена несовершеннолетнего работника не может начинаться ранее 6 часов, а вечерняя – заканчиваться позднее 22 часов.

9. Несовершеннолетние не могут быть приняты на работу в охранное предприятие (службу), где требуется готовность к действиям, связанным с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Также существуют ограничения в приеме на работу лиц, достигших восемнадцатилетнего возраста на определенные виды работ. Например, к работе с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются только лица, достигшие двадцати лет, отвечающие квалификационным требованиям и не имеющие медицинских противопоказаний.

* 1. **Расторжение трудового договора с несовершеннолетними лицами.**

На работников в возрасте до 18 лет распространяются общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Например, несовершеннолетний работник может быть уволен по соглашению сторон, по собственному желанию, в порядке перевода к другому работодателю.

Кроме того, ст. 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет. В частности, если работодатель по своей инициативе решит расторгнуть трудовой договор с таким работником, то помимо соблюдения общего порядка увольнения ему необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Однако правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.

Некоторым категориям работников, высвобождаемых из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством в этой или другой организации.

К таким категориям относятся работники – дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей (п. 6 ст. 9 Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

При расторжении трудового договора с несовершеннолетними работодатель должен соблюдать общий порядок, предусмотренный ст. 84.1 ТК РФ, а именно:

* издать приказ о расторжении трудового договора и ознакомить с ним работника под роспись;
* внести в трудовую книжку работника запись об основании и о причине расторжения трудового договора и заверить ее подписью работника, если ведется трудовая книжка в электронном виде, то запись вносится в ней.
* произвести с работником в день увольнения окончательный расчет и выдать ему трудовую книжку.
* в получении трудовой книжки работник должен расписаться в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, при условии, что у данного работника трудовая книжка ведется в бумажном виде.
* выдать работнику по его письменному заявлению заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
* Работнику также должна быть выдана справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности), и о периодах, исключаемых из расчета для назначения пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком (пп. 3 п. 2 ст. 4.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»)

В судебной практике сложились определенные правила рассмотрения дел о расторжении трудового договора с лицами моложе 18 лет:

1) в случае увольнения работника моложе 18 лет по сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК) суды должны проверять, проводилось ли в действительности сокращение штата, чем руководствовался работодатель при увольнении данного работника, не являлось ли увольнение средством избавиться от лица, которому он обязан создавать соответствующие условия труда и предоставлять льготы, предусмотренные законодательством о труде, обусловленные возрастом;

2) увольнение работников, не достигших 18-летнего возраста, по мотиву несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК), является недопустимым, если будет установлено, что работник не мог овладеть техникой производства из-за отсутствия достаточного опыта и навыков в труде либо не в состоянии справиться с порученной ему работой в связи с непродолжительностью трудового стажа;

3) в случае оспаривания несовершеннолетним правильности расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) суды должны выяснить, является ли подача заявления об увольнении результатом незнания молодым работником своих прав и гарантий, нарушения их работодателем, невыполнения им своих обязанностей по созданию нормальных бытовых условий и надлежащих условий для продолжения образования Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым подросток должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель производит с ним расчет. По письменному заявлению работника также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ). [Бронникова,49-51]

**Выводы к 1 главе.**

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность трудоустройства лиц от 14 до 18 лет и подробно описывает порядок приема и увольнения несовершеннолетних работников, определяет основные права и обязанности работников до 18 лет, а также те виды работ, на которые несовершеннолетний работник не может быть принят. Особенности регулирования труда лиц до 18 лет определены в отдельной главе 42 Трудового Кодекса РФ, нормы которой подлежат обязательному исполнению сторонами трудовых отношений.

Для несовершеннолетних работников предусмотрен особый порядок приема и увольнения, который работодатель обязан исполнять.

**Глава 2. Гарантии несовершеннолетних лиц по действующему трудовому законодательству. Судебная практика в области защиты прав несовершеннолетних работников.**

**2.1. Основные гарантии и льготы работников до 18 лет по действующему законодательству.**

Задача сохранения физического и нравственного здоровья подрастающего поколения обусловливает установление особенностей правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" (далее - постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1) указывается, что правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием несовершеннолетних осуществляется в целях создания благоприятных и безопасных условий труда и обеспечения равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод указанными работниками. Согласно ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" в случае приема на работу детей, достигших возраста 15 лет, им гарантируются вознаграждение за труд, охрана труда, сокращенное рабочее время, отпуск.

Особенности правового регулирования труда названных категорий работников, ограничивающие применение общих норм трудового права, устанавливаются ТК РФ и иными федеральными законами. Дополнительные льготы, права и гарантии этим лицам могут устанавливаться также законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом принципа запрещения дискриминации в сфере труда.

К правовым гарантиям охраны труда следует отнести нормы права, содержащие требования к работодателю об обеспечении необходимых условий труда и нормы об ответственности за нарушение законодательства об охране труда. В соответствии с принципом равенства прав и возможностей работников (ст. 2 ТК РФ) и запрещением дискриминации в сфере труда в зависимости от возраста (ч. 2 ст. 3 ТК РФ) лица, не достигшие восемнадцати лет, в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним. Наряду с этим для них установлены дополнительные льготы и гарантии трудовых прав, а также специальные нормы об охране их жизни и здоровья с учетом особенностей их организма. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден Постановлением Правительства РФ «Об 31 утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет». При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать: – для юношей четырнадцати лет – 12 кг, пятнадцати лет – 15 кг, шестнадцати лет – 20 кг, семнадцати лет – 24 кг; – для девушек четырнадцати лет – 4 кг, пятнадцати лет–5 кг, шестнадцати лет – 7 кг, семнадцати лет – 8 кг. Некоторые законодательные акты предусматривают, что к определенным работам с учетом сложности и ответственности трудовых функций могут быть допущены только лица, достигшие восемнадцати лет (например, к работе государственного служащего, на материально ответственную работу); судьями и прокурорами могут быть только лица, достигшие двадцати пяти лет. Лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра.

В соответствии со ст. Трудовым кодексом РФ подростки при поступлении на работу подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию, как предварительному, так и периодическому. Для решения вопроса о возможности постоянной работы подростка начиная с 15-летнего возраста и совмещения обучения с работой с 14 лет проводится оценка состояния здоровья, цель которой - определение возможности выполнения данным подростком профессиональных функций без ущерба для его развития и состояния здоровья и исключение прогрессирования имеющихся нарушений.

Проведение экспертной оценки и оформление заключения о состоянии здоровья с рекомендациями по возможному трудоустройству осуществляются в территориальном лечебно-профилактическом учреждении клинико-экспертной комиссией (КЭК). Заключение о возможности работы оформляется на основании результатов медицинского осмотра с обязательным учетом функционального состояния и данных динамического наблюдения.

При приеме подростка на работу работодатель обязан руководствоваться заключением, оформленным не более чем за 3 мес. до поступления на работу. За полноту осмотра, правильность и обоснованность заключения несет ответственность председатель КЭК территориального лечебно-профилактического учреждения и лечащий врач (врач-терапевт участковый, подростковый, педиатр), осуществляющий динамическое наблюдение за состоянием здоровья подростка.

При решении вопросов трудоустройства подростков лечащий врач основывается или на результатах ежегодных осмотров, или на медицинском осмотре перед поступлением на работу, который должен быть проведен в полном объеме.

На основании осмотра должны быть установлены:

- уровень психического и физического развития, степень соответствия биологического возраста календарному;

- развернутый диагноз.

Для лиц в возрасте до восемнадцати лет установлены специальные правила трудоустройства, предусмотренные ст. 70 и ст. 272 ТК РФ.

Для работников, не достигших возраста 18 лет, предусмотрены определенные особенности рабочего времени и времени отдыха. Так, для них установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, что следует рассматривать как особую заботу государства о сохранении здоровья работающих подростков. Согласно ст. 92 ТК РФ для работников в возрасте до 16 лет установлена продолжительность рабочего времени не более 24 часов в неделю, а для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю. Таким образом, максимальная продолжительность рабочего времени учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период летних каникул, составляет 24 часа в неделю. Продолжительность же рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм рабочего времени, установленных для лиц соответствующего возраста (то есть для учащихся от 14 до 16 лет - не более 12 часов в неделю, а для учащихся от 16 до 18 лет - не более 18 часов в неделю).

В ст. 94 ТК РФ для работников моложе 18 лет определена максимальная продолжительность ежедневной работы (смены). Так, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов. Для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 2,5 часов, а в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часов.

В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1 указывается, что доказательствами, подтверждающими фактическую продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника, являются: трудовой договор, график режима рабочего времени, табель учета рабочего времени, расчетные листки, документальные и электронные средства учета рабочего времени, а также иные доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости, предусмотренным ст. 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса РФ.

Учитывая необходимость обеспечения полноценного отдыха работников моложе 18 лет, трудовое законодательство предусматривает определенные запреты в отношении указанных категорий работников. Так, несовершеннолетних работников запрещено привлекать к сверхурочным работам (ст. 99 и ст. 268 ТК РФ), работам в ночное время (ст. 96 и ст. 268 ТК РФ), а также к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ), даже если работники письменно попросили об этом либо дали на это свое письменное согласие. Исключение предусмотрено для творческих несовершеннолетних работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео съёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, а также для иных лиц указанного возраста, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (в соответствии с Перечнем профессий и должностей творческих работников), на которых указанные ограничения не распространяются. Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни спортсменов, не достигших возраста 18 лет, допускаются согласно ст. 348.8 ТК РФ в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Запрещение привлекать работников моложе 18 лет к работе в ночное время, а также в выходные и нерабочие праздничные дни распространяется также на случаи, когда на указанные периоды времени приходится только часть рабочего времени (смены) подростка.

Физиологические особенности лиц, не достигших 18-летнего возраста, обусловливают необходимость установления более длительного отдыха для восстановления сил и работоспособности по сравнению с взрослыми работниками. Для работников моложе 18 лет установлен удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 31 календарный день. В случае реализации несовершеннолетним права на ежегодный оплачиваемый отпуск после достижения восемнадцати лет продолжительность такого отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после наступления совершеннолетия (п. 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1).

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

Работники моложе 18 лет обладают правом получить ежегодный отпуск в любое удобное для них время. Отпуск за первый год работы несовершеннолетний работник при желании вправе получить авансом, то есть до истечения 6 месяцев непрерывной работы в данной организации, что предусмотрено в ст. 122 ТК РФ, и работодатель не вправе отказать подростку в предоставлении такого отпуска.

В соответствии со ст. 124 ТК РФ запрещается не предоставление отпуска лицам моложе 18 лет в текущем рабочем году, то есть указанные работники должны пользоваться отпуском ежегодно.

Не допускается отзыв работников в возрасте до 18 лет из отпуска даже при наличии их согласия (ст. 125 ТК РФ).

Согласно ст. 126 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск несовершеннолетних работников не может быть заменен денежной компенсацией (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Согласно ст. 271 ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. При сдельной работе труд работников моложе 18 лет оплачивается по установленным сдельным расценкам.

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

Представляется, что указанные правила ставят в неравное положение работников моложе 18 лет по сравнению с иными категориями работников, которым в соответствии с ТК РФ установлено сокращенное рабочее время. Например, право на сокращенную продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю предоставлено согласно ст. 92 ТК РФ инвалидам I и II групп. В то же время в ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ предусмотрено, что сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается с сохранением полной оплаты труда. Оплата труда несовершеннолетних фактически осуществляется по правилам оплаты труда при неполном рабочем времени. При этом необходимо иметь в виду, что неполное рабочее время в силу ст. 93 ТК РФ устанавливается по просьбе работника, а продолжительность рабочего времени работников моложе 18 лет составляет предельную норму, которая не может быть увеличена даже по желанию несовершеннолетнего. Решение же вопроса об установлении доплат полностью зависит от усмотрения работодателя, которому такие доплаты экономически не выгодны. По нашему мнению, данное решение законодателя не вполне справедливо и носит дискриминационный характер.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет вправе самостоятельно, без согласия родителей, усыновителей или попечителя, распоряжаться своими заработком, стипендией и иными доходами, что предусмотрено подп. 1 п. 2 ст. 26 Гражданского кодекса РФ (ч. 1). Однако при наличии достаточных оснований суд по ходатайству родителей, усыновителей или попечителя либо органа опеки и попечительства может ограничить или лишить несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 18 лет права самостоятельно распоряжаться своим заработком, стипендией или иными доходами, за исключением случаев, когда такой несовершеннолетний приобрел дееспособность в полном объеме в соответствии с п. 2 ст. 21 или со ст. 27 Гражданского кодекса РФ (ч. 1).

Для несовершеннолетних работников предусмотрены некоторые особенности установления норм выработки. В соответствии со ст. 270 ТК РФ они определяются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для несовершеннолетних работников сокращенной продолжительности рабочего времени. Часть 2 указанной статьи предусматривает возможность установления пониженных норм выработки для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**2.2. Обзор и анализ судебной практики в области защиты трудовых прав несовершеннолетних лиц.**

Защита прав и законных интересов не достигших совершеннолетия граждан особенная проблема общества, так как несовершеннолетние наиболее уязвимы, несамостоятельны, зависимы и неграмотны в правовых вопросах.

В полномочия прокурора с точки зрения защиты прав несовершеннолетних входит в первую очередь инициация судебного разбирательства по поводу лишения или ограничения родительских прав, а также по вопросам уголовной ответственности за уклонение от своих прямых родительских обязанностей. Прокурор также принимает активное участие в делах, касающихся усыновления и отмены усыновления. Кроме того, на сотрудников прокуратуры возлагается ответственность в отношении защиты детей от информации и пропаганды, которая может оказать негативное влияние на их нравственное и психическое развитие.

Комиссии по делам несовершеннолетних могут создаваться как высшими государственными органами власти, так и органами местного самоуправления. Являясь коллегиальным органом, основные задачи комиссии по делам несовершеннолетних заключаются в защите прав и интересов детей, надзоре за развитием, воспитанием и условиями проживания несовершеннолетних, а также в профилактике детской преступности и беспризорности.

Исследование данной темы не будет полным без рассмотрения судебной практики.

Рассмотрим Апелляционное определение СК по гражданским делам Вологодского областного суда от 03 февраля 2017 г. по делу N 33-548/2017 по гражданскому делу по апелляционной жалобе общества с ограниченной ответственностью "Сухонский картонно-бумажный комбинат" на решение Сокольского районного суда Вологодской области от 05 декабря 2016 года, о взыскании задолженности по заработной плате.

Взыскана с общества с ограниченной ответственностью "Сухонский картонно-бумажный комбинат" в пользу Шуиной В. Э. заработная плата за июль 2016 года в размере 2 530 (две тысячи пятьсот тридцать) рублей 18 копеек.

Взыскана с общества с ограниченной ответственностью "Сухонский картонно-бумажный комбинат" в пользу Сорокина П. Ю., Серковой А. И., Королева А. Л. заработная плата за июнь 2016 года в размере по 2 645 (две тысячи шестьсот сорок пять) рублей 77 копеек каждому.

Из материалов дела усматривается, что за период с 01 июня 2016 года по 30 июня 2016 года несовершеннолетними Серковой А.И., Королевым А.Л., Сорокиным П.Ю., за период с 01 июля 2016 года по 29 июля 2016 года несовершеннолетней Шуиной В.Э. отработано 84 часа, Серковой А.И., Королеву А.Л., Сорокину П.Ю. начислена зарплата: оклад в размере 3 250 рублей, месячная премия (15 %) 487 рублей 50 копеек, районный коэффициент (15 %) 560 рублей 63 копейки, компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении 378 рублей 46 копеек (всего начислено 4 676 рублей 59 копеек), Шуиной В.Э. начислена зарплата: оклад в размере 3 250 рублей, месячная премия (15%) 325 рублей, районный коэффициент (15%) 536 рублей 25 копеек, компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении 386 рублей 97 копеек (всего начислено 4 498 рублей 22 копейки).

С Серковой А.И., Королева А.Л., Шуиной В.Э. удержано за трудовую книжку 156 рублей 75 копеек, с Серковой А.И., Королева А.Л., Сорокина П.Ю. - НДФЛ 608 рублей, с Шуиной В.Э. - НДФЛ 585 рублей; Серковой А.И., Королеву А.Л. выплачено: 3 911 рублей 84 копейки каждому; Сорокину П.Ю. - 4 068 рублей 59 копеек, Шуиной В.Э. - 3 756 рублей 47 копеек.

Из представленных в суд апелляционной инстанции копий выписок из штатного расписания на 01 июня 2016 года следует, что тарифная ставка подсобного рабочего составляет 37 рублей 15 копеек в час, с учетом отработанной месячной нормы (за июнь, июль 2016 года 168 часа) должностной оклад составит 6 242 рублей, что фактически соответствует должностным окладам установленным несовершеннолетним.

Принимая во внимание, что оплата труда несовершеннолетнего работника на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени по отношению к нормальной продолжительности рабочего времени, при этом сокращенная продолжительность рабочего времени несовершеннолетних для исчисления заработной платы при неполном рабочем времени не применяется, и, учитывая, что заработная плата несовершеннолетним выплачена в размере, не менее минимального размера оплаты труда пропорционально времени, проработанному в данном месяце, судебное решение о частичном удовлетворении иска не соответствует требованиям трудового законодательства, в связи с чем подлежит отмене.

Руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Сокольского районного суда Вологодской области от 05 декабря 2016 года в части взыскания с общества с ограниченной ответственностью "Сухонский картонно-бумажный комбинат" в пользу Шуиной В. Э. заработной платы за июль 2016 года в размере 2 530 рублей 18 копеек, в пользу Сорокина П. Ю., Серковой А. И., Королева А. Л. заработной платы за июнь 2016 года в размере по 2 645 рублей 77 копеек каждому, государственной пошлины в доход местного бюджета в размере 400 рублей отменить.

Также в качестве примера рассмотрим решение Костромского областного суда от 26 июля 2016 г. по делу N 21-230/2016 по жалобе директора МУК ЦКД "Ритм" Андреевой З.А. на постановление Главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Костромской области Герасимовой Е.Л. от 20 мая 2016 года и на решение судьи Галичского районного суда Костромской области от 04 июля 2016 года по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27 КоАПФ по факту нарушения правил расторжения трудового договора.

В жалобе заявитель просит постановление инспектора и решение суда отменить по следующим основаниям.

Для несовершеннолетних, работавших по совместительству, основным занятием являлась учеба. Участники оркестра сокращены в связи с отсутствием финансирования. Не получение согласия у инспекции по труду и инспекции по делам несовершеннолетних, по мнению заявителя, является формальным, т.к. ничего не меняет, поскольку в случае отказа содержать оркестр было невозможно. По мнению заявителя, ТК РФ не требует получение согласия у инспекции по труду и инспекции по делам несовершеннолетних в случае увольнения работника, работающего по совместительству, что в полной мере распространяется и на несовершеннолетнего работника. Кроме того, суд необоснованно не применил положения ст. 2.9 КоАП РФ.

Андреева З.А. признана виновной в том, что в нарушении требований ст. 269 ТК РФ при увольнении несовершеннолетних работников, в связи с сокращением штата, не обратилась за согласием в соответствующую государственную инспекцию труда до момента расторжения трудового договора с несовершеннолетним.

Из содержания договоров следует, что они заключены с несовершеннолетними на неопределенный срок, поэтому их работа в оркестре, хотя и не на полную ставку, являлась основным местом работы.

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство ст. 22 ТК РФ. Статьей 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии расторжения трудового договора с работниками моложе 18 лет, согласно которой при увольнении несовершеннолетнего работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, что заявителем сделано не было.

С учетом положений статьи 269 ТК РФ при вынесении постановления должностное лицо проверило, имелось ли согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних по месту жительства несовершеннолетнего на расторжение трудового договора. В связи с отсутствием такого согласия увольнение является незаконным.

Из пояснений Андреевой З.А. следует, что об указанной выше норме закона она не знала, поэтому и не выполнила требование закона о получении согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

С учетом изложенного, действия заявителя правильно квалифицированы по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ), как нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса,

При определении размера наказания должностное лицо учло обстоятельства совершенного правонарушения, в том числе и те на которые ссылается заявитель в жалобе.

На Андреевой З.А., как руководителе, лежала обязанность по соблюдению трудового законодательства. Действиями заявителя был причинен реальный вред, т.к. несовершеннолетние работники были уволены незаконно. В связи с изложенным, оснований для применения положений ст. 2.9 КоАП РФ должностное лицо и суд не усмотрели, таковых не усматривается и при настоящем рассмотрении дела. Руководствуясь ст. 30.9 КоАП РФ,

Суд решил:

постановление Главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Костромской области Герасимовой Е.Л. от 20 мая 2016 года и решение судьи Галичского районного суда Костромской области от 04 июля 2016 года по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ в отношении Андреевой З.А. оставить без изменения, а жалобу - без удовлетворения.

*Постановление Седьмого КСОЮ от 20.02.2021 по делу № 16–605/2021.*

В организацию приняли на работу подростка. В ходе проверки прокуратура выявила нарушение прав несовершеннолетних: работника трудоустроили без согласия органа опеки и попечительства. ГИТ возбудила дело по ч. 1 ст. 5.27 КоАП. Организации выписали штраф на сумму 30 тыс. рублей. Компания обжаловала постановление ГИТ в суде. Суды первой и второй инстанций оставили постановление в силе, потому что организация приняла несовершеннолетнего сотрудника в нарушение ст. 63 ТК. Компания получила только согласие родителей, но не получила согласие органа опеки и попечительства.

*Решение Московского городского суда от 16.09.2020 по делу № 7–7976/2020.*

В организацию приняли на работу несовершеннолетних сотрудников. Прошедшая проверка посчитала, что подростков трудоустроили без предварительного медосмотра. Главного специалиста отдела кадрового администрирования оштрафовали по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП. Тот обжаловал наказание в суде. Суд первой инстанции оставил наказание в силе, вторая инстанция отменила штраф и указала, что при рассмотрении дела не был учтен тот факт, что несовершеннолетние сотрудники представили при трудоустройстве справки по форме № 086/у, которые подтверждают прохождение подростками медосмотра.

*Решение ВС Республики Коми от 01.11.2017 по делу № 21–927/2017*.

Подростка приняли на работу на должность уборщика, несмотря на запрет трудоустройства несовершеннолетних на работу с вредными условиями труда, установленный ч. 1 ст. 265 ТК. В карте спецоценки был указан класс вредности 3.1. Работнику назначили надбавку в размере 4 процентов. В компании прошла проверка соблюдения трудового законодательства, которая и выявила нарушение. Его учли в числе других при привлечении руководителя организации к административной ответственности.

*Решение Московского городского суда от 18.08.2017 по делу № 7–9931/2017.*

В компании работали подростки. Прокуратура и ГИТ провели проверку соблюдения организацией трудового законодательства и обнаружили, что в нарушение ст. 267 ТК в ПВТР не указано, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется в удобное для них время. Компанию привлекли к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП и оштрафовали на 30 тыс. ₽.

**Выводы ко 2 главе.**

В современных условиях на рынке труда даже квалифицированным, опытным специалистам не всегда удается реализовать свое право на труд в соответствии с квалификацией и имеющимися знаниями. При таких обстоятельствах трудоустройство молодежи, особенно не достигшей возраста восемнадцати лет, представляет собой весьма острую проблему. Ее решение требует развития системы гарантий обеспечения их трудовых прав, совершенствования законодательного регулирования вопросов квотирования для них рабочих мест.

Имеющиеся недостатки и пробелы в трудовом законодательстве, факты злоупотребления хозяйской властью работодателями снижают эффективность применения правовых норм по защите трудовых прав несовершеннолетних. В силу особенностей физического, интеллектуального и эмоционально-волевого развития они нуждаются сейчас в дополнительных гарантиях соблюдения своих прав и законных интересов. Вот почему разработка предложений по укреплению и развитию нормативных положений, регулирующих трудовые отношения с участием работников, не достигших возраста восемнадцати лет, является актуальной задачей науки трудового права.

**Заключение.**

Анализируя понятие правового статуса несовершеннолетнего работника, следует прийти к выводу о том, что, проявляя заботу о физическом и нравственном здоровье работников моложе восемнадцати лет, российский законодатель в ряде случаев ограничивает применение общих норм, регулирующих трудовые отношения, применительно к несовершеннолетним. Государство ограничивает пределы материальной ответственности несовершеннолетних работников, устанавливает дополнительные гарантии соблюдения их трудовых прав со стороны работодателей. Кроме того, немаловажной особенностью правового статуса несовершеннолетнего работника является то, что его трудовое право и дееспособность как элементы этого статуса не образуют нераздельного единства. Трудовая правосубъектность возникает у российского гражданина с 16-летнего возраста, но до 16 лет она носит ограниченно-разрешительный характер применительно к указанным в законе случаям. Нормы трудового права учитывают психофизиологические особенности не сформировавшегося в полном объеме организма и характера несовершеннолетних. Особая охрана труда несовершеннолетних позволяет им безопасно для их организма и психики трудиться и сочетать работу с продолжением образования, саморазвития.

Анализ правоприменительной практики, а также действующего трудового законодательства свидетельствует о том, что защита прав и законных интересов несовершеннолетних плохо обеспечивается. Компетентные государственные органы и профсоюзные организации недостаточно эффективно влияют на процессы, связанные с трудовой деятельностью несовершеннолетних лиц, что создает дополнительные проблемы для несовершеннолетних работников в реализации своей способности к труду и вступление их в социально-полезную деятельность.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что **цели и задачи** исследования выполнены. **Гипотеза исследования** о том, что знания особенностей регулирования труда, а также способов защиты своих прав, необходимы каждому несовершеннолетнему можно считать подтвержденной частично, так как большое количество лиц до 18 лет осуществляют трудовую деятельность, но не все. При этом, права несовершеннолетних зачастую нарушаются и защитить свои права они не могут. Это происходит в том числе и из-за незнания норм действующего трудового законодательства в данной области правового регулирования.

В заключение можно отметить, что проведенное исследование, затронуло лишь очень небольшую часть проблем, существующих в современном российском трудовом законодательстве по вопросам защиты прав и интересов несовершеннолетних работников. Законодательством вопросу трудоустройства несовершеннолетних уделена определенная доля внимания, но из-за существующих противоречий между правовыми актами возникают проблемы при их применении.

**Список источников и литературы.**

**Источники:**

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями)
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (КоАП РФ) (с изменениями и дополнениями)
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"
5. Апелляционное определение СК по гражданским делам Вологодского областного суда от 03 февраля 2017 г. по делу N 33-548/2017

**Литература:**

1. Аббасова Е.В. Некоторые вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. – 2017.- Т. 17. - № 1. – С. 41 – 45.
2. Бронникова Марина Николаевна. Охрана труда несовершеннолетних: учеб. пособие / М.Н. Бронникова. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. –56 с.
3. Трудовое право: учебник / Т.М. Голубева, Ю.В. Жильцова, Ю.В. Применко [и др.]; под редакцией С.В. Соловьевой, И.А. Филиповой. — Нижний Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2021. — 194 с.
4. Забрамная Е. Ю. Актуальные вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних работников / Е. Ю. Забрамная //Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - N 1. - С. 40-43.
5. Коршунова Т.Ю., Азарова Е.Г., Бочарникова М.А. и др. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников (отв. ред. Т.Ю. Коршунова). - М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, ИД "Юриспруденция", 2015. - 400 с.
6. Масолитина А.В. Правовое регулирование труда несовершеннолетних лиц // Интернаука. – 2019. - № 31 (113). – С. 47 – 49.
7. Щебляков Е.С. НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ/ Е.С. Щебляков// Менеджмент социальных и экономических систем. — 2019. — № 4. — С. 48-53.