

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Юридический
институт
Трудового и экологического права
кафедра

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Петрова Е.И.
«___» _____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
40.03.01 - Юриспруденция
код - наименование направления

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
тема

Руководитель	_____	<u>доцент, к.ю.н.</u>	<u>А. Ю. Кухаренко</u>
	подпись, дата	должность, ученая степень	инициалы, фамилия
Выпускник	_____		<u>Е.С.Масленникова</u>
	подпись, дата		инициалы, фамилия

Красноярск 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Общая характеристика правового регулирования труда несовершеннолетних.....	6
1.1. Несовершеннолетние как субъекты трудовых правоотношений.....	6
1.2. Правовые основы регулирования труда несовершеннолетних.....	13
Глава 2. Анализ теории и практики особенностей правового регулирования времени работы и времени отдыха несовершеннолетних.....	21
2.1. Особенности установления рабочего времени и времени отдыха работников, не достигших 18-летнего возраста.....	21
2.2. Ограничения рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних.....	25
Глава 3. Проблемы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних и пути их преодоления.....	31
3.1 Проблемы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних.....	31
3.2. Совершенствование действующего законодательства.....	35
Заключение.....	39
Список использованной литературы.....	43

ВВЕДЕНИЕ

Российское трудовое законодательство развивается в соответствии с основополагающими принципами международного права, предусматривающего, в частности, специальные трудовые гарантии несовершеннолетних. В этой связи ч. 5 ст. 37 Конституции РФ¹ провозглашается принцип, что каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются, установленные федеральным законом, продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Возможность для гражданина выступать стороной в трудовом договоре непосредственно вытекает из положения ст. 37 Конституции РФ, предусматривающей право каждого человека свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать себе соответствующий род деятельности и профессию.

ТК РФ содержит нормы, направленные на запрещение дискриминации в сфере труда, в том числе и по возрастному признаку, однако и не признает дискриминацией закрепление дополнительных трудовых гарантий в отношении отдельных категорий работников, которыми являются несовершеннолетние.

В сфере трудовых правоотношений, гарантированное Конституцией РФ равноправие обеспечивается посредством предоставления несовершеннолетним равных прав в приеме на работу, в труде, вознаграждении за труд и продвижении по работе. Но ввиду психологических и возрастных особенностей несовершеннолетних трудовым законодательством установлены специальные нормы, регламентирующие труд несовершеннолетних, например, в вопросе рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних.

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) с поправками (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собр. законодательства. Рос. Федерации. – 2014. - № 31. - Ст. 4398.

Актуальность рассматриваемой темы заключается в том, что в процессе исполнения трудовых обязанностей между несовершеннолетними работниками и работодателями порой возникают различные трудовые споры вследствие нарушения трудовых прав. Наряду с оживлением рынка труда, раскрепощением частной инициативы, усилилось расслоение общества, участились случаи нарушения трудовых прав граждан, особенно несовершеннолетних. Эти изменения потребовали новых подходов к нормативно-правовому регулированию их трудовых отношений.

Принятие и введение в действие с 1 февраля 2002г. Трудового кодекса России способствовало упорядочению правового регулирования труда несовершеннолетних работников, однако не решило всех проблем.

Вопросу правового регулирования времени работы и времени отдыха несовершеннолетних в последние годы уделяется довольно пристальное внимание, и он является достаточно изученным в отечественной научной литературе, но, с другой стороны, является дискуссионным, доказательством чего служит противоречивость судебной практики по рассматриваемой проблематике. В этой связи настоящая работа преследует цель восполнения существующих недостатков в правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних.

Объектом настоящей работы выступают общественные отношения, которые возникают в сфере правового регулирования времени работы и времени отдыха несовершеннолетних.

Целью выпускной квалификационной работы является комплексное изучение нормативно-правовой базы, научных исследований, посвященных проблематике правового регулирования времени работы и времени отдыха несовершеннолетних, а также разработка рекомендаций, направленных на совершенствование действующего законодательства.

Поставленная цель работы обуславливает необходимость постановки и решения следующих задач:

- 1) рассмотреть правовые основы регулирования труда несовершеннолетних
- 2) изучить понятие и признаки несовершеннолетних как субъектов трудовых правоотношений;
- 3) отметить особенности установления рабочего времени и времени отдыха работников, не достигших 18-летнего возраста;
- 4) определить ограничения рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних;
- 5) выявить проблемы правового регулирования;
- 6) сформулировать направления совершенствования действующего законодательства.

Проблематике правового регулирования времени работы и времени отдыха несовершеннолетних посвящены работы следующих ученых: Н.Г. Александров, М.А. Бочарникова, С.В. Колобова, Э.Ю. Крылова, В.Н. Толкунова и многих других.

Нормативную основу настоящего исследования составили Конституция Российской Федерации, международно-правовые акты (Конвенция №111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958г, Европейская социальная хартия 1996г., Конвенция о правах ребенка 1990г. и др.), Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы и другие нормативные правовые акты, относящиеся к предмету исследования.

Методологическую основу настоящей работы составили различные научные методы, из которых можно выделить исторический метод, метод комплексного системно-структурного анализа, грамматический, логический, систематический, историко-политический и специально-юридический способы толкования правовых норм, терминов и понятий и т.д.

Структура работы обусловлена содержанием темы и включает в себя введение, три главы, заключение, а также список использованной литературы.

Глава 1. Общая характеристика правового регулирования труда несовершеннолетних

1.1. несовершеннолетние как субъекты трудовых правоотношений

ТК РФ не содержит определения понятия «несовершеннолетний», но подразумевает под ним лицо, не достигшее 18-летнего возраста. Г.А. Трофимова предполагает, что понятие «несовершеннолетний» дает представление о носителе прав и обязанностей, не достигшем возраста совершеннолетия или взрослости, а понятие «ребенок» используется в разных значениях. Как лицо, не ставшее еще совершеннолетним, то есть ребенок - это и есть несовершеннолетний, либо как лицо, рожденное от других лиц (усыновленное другими лицами), и тогда ребенок - это тот, кто независимо от возраста совершеннолетия имеет родственную, кровную или обозначенную законом связь с родителями².

Однако, российские правоведы по-разному относятся к содержанию понятия «несовершеннолетний». К примеру, как считает А.П. Солдатов, что указанный термин включает два понятия: «малолетнего» и «подростка»³. При этом дефиниция «малолетний» относится к детям с рождения до 10 лет, а подростком следует считать ребенка от 10 до 14 лет. Другой подход отмечается у О.В. Садиной⁴, которая аргументирует, что малолетним следует считать несовершеннолетнее физическое лицо, ребенка в возрасте до 14 лет, а подростка - несовершеннолетнее физическое лицо, ребенок в возрасте от 14 до 18 лет.

Каждое из указанных определений имеет право на применение, существование и теоретическое разъяснение, поскольку используется в

² Трофимова Г.А. Совершеннолетний ребенок: пробелы в правовом статусе // Адвокат. 2014. № 8. С. 67 - 72.

³ Солдатов А.П. Гарантии и обеспечение прав в границах местного самоуправления. Славянск-на-Кубани: СГПИ, 2008. С. 115.

⁴ Садина О.В. Правовой статус несовершеннолетнего в российском законодательстве: теоретико-правовой анализ. Автореф.дис. ... канд. юрид. наук. - Мытищи, 2009. С. 20.

действующем законодательстве. Однако, следует различать их содержание и особенности. Для этого выделяют признаки, присущие обозначенным категориям лиц, которые определяют основу формулирования соответствующих понятий.

Как считает большинство правоведов, содержательные признаки, указанных терминов обусловлены возрастным критерием и отраслевой принадлежностью отношений, в которых принимают участие обозначенные категории несовершеннолетних. В данной связи Е.Н. Микитова полагает, что основной признак ребенка как специального субъекта зависит от возрастных границ, в рамках которых он используется в обозначенном статусе⁵. И.А. Минникес при исследовании проблем индивидуального правового регулирования определяет возрастной критерий детей юридически значимым в соответствующих отраслях права⁶.

В.И. Абрамов, подчеркнув приоритет возрастных критериев, обозначает универсальность категории «ребенка» («детей»). При этом категории «несовершеннолетнего», «малолетнего», «подростка» и др. охватываются общей дефиницией «ребенок» и могут в то же время служить формированию самостоятельных правовых статусов детей⁷. Е.А. Капитонова признает в своих работах категории «ребенка» и «несовершеннолетнего» тождественными по содержанию⁸.

В качестве аргумента против позиции Е.А. Капитоновой можно указать мнение М.В. Геллера о понятиях «ребенка» и «несовершеннолетнего», который при сравнении их терминологического значения делает вывод об их различиях, поскольку слово «ребенок» связан не только с определенной возрастной категорией и определенным периодом жизни человека, но и с

⁵ Микитова Е.Н. Особенности правового статуса ребенка в Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2002. С. 25.

⁶ Минникес И.А. Правовая персонификация: практические аспекты индивидуального правового регулирования. Иркутск, 2009. С.35.

⁷ Абрамов В.И. Права ребенка в России: (теоретический аспект) / под ред. Н.И. Матузова. Саратов, 2005. С. 119.

⁸ Капитонова Е.А. Конституционные обязанности ребенка в Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Пенза, 2010. С. 19.

первой степенью родства с родителями, то есть ребенок – это не только несовершеннолетнее лицо, но и взрослый сын или дочь своих отца и матери⁹.

Несмотря на различные подходы к юридическому содержанию понятия «ребенок», основным признаком ребенка в международных и отечественных правовых актах выступает критерий возраста. По этому поводу следует отметить, что еще при обсуждении проекта Конвенции о правах ребенка имелись разногласия в отношении верхней и нижней возрастных границ ребенка. С одной стороны представители Гватемалы и Аргентины отстаивали нижнюю границу возраста момент зачатия ребенка. Однако, с другой стороны, Великобритания, Франция, Тунис, Индонезия, Китай голосовали за отчет возрастного ценза ребенка с момента его рождения. При этом большинство стран-участниц указали, что при толковании правил в преамбуле, ст. 1 и 6 указанной Конвенции они будут использовать положения национального закона. Следовательно, международное право признает статус ребенка с момента рождения, не запрещая в тоже время считать ребенком человеческое существо с момента его зачатия¹⁰.

Кроме этого, не все страны-участницы были согласны с нормами ст. 1 Конвенции, устанавливающими 18 лет верхним пределом возраста ребенка. Одними государствами предлагалось определить верхний предел детства 15-16 лет, другими – установить возраст ниже 18 лет, поскольку согласно национальному законодательству ряда стран совершеннолетие наступает позже. Однако указанные предложения не были поддержаны, и в Конвенции верхним возрастным пределом определен возраст 18 лет (для государств, где в возраст совершеннолетия обозначен ниже 18 лет, Конвенция не препятствует сохранению такого возрастного критерия).

Таким образом, проблемы возрастного ценза, в рамках которых рассматривается понятие «ребенок», существуют как на национальном, так и

⁹ Геллер М.В. Реализация и защита прав несовершеннолетнего жить и воспитываться в семье по законодательству Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2007. С. 15.

¹⁰ Сологуб А. Ю. Понятие «ребенок» в российском праве // «Тенденции развития современной юриспруденции»: материалы международной заочной научно-практической конференции. (03 сентября 2012 г.). - Новосибирск: Изд. «Сибирская ассоциация консультантов», 2012. С. 79.

на международном уровне. В России этому вопросу посвящены работы многих ученых-правоведов.

Несовершеннолетние обладают специальным правовым статусом в трудовых правоотношениях. В тоже время в содержание их правового статуса включаются и элементы общего правового статуса работника, среди которых можно назвать:

- трудовую правосубъектность;
- основные (статутные) трудовые права и обязанности, закрепленные в законодательстве;
- юридические гарантии (общие и специальные) этих основных прав и обязанностей;
- закрепленную законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей (дисциплинарная и материальная).

А.Н. Тарасенкова обращает внимание на распространенный характер нарушений требований специальных правовых норм в части обеспечения трудовых прав несовершеннолетних в организациях всех видов экономической деятельности¹¹.

Трудовое законодательство в соответствии с Конституцией Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации устанавливает гарантии несовершеннолетних. Многие авторы справедливо называют несовершеннолетних специальными субъектами трудового права¹².

Полагаю, что закрепление в трудовом законодательстве специальных правовых норм, регулирующих труд несовершеннолетних, обуславливается не только обеспечением несовершеннолетним возможности трудиться, но и предоставлением им особых прав и гарантий ввиду их особого социально-правового статуса, подразумевающего необходимость учитывать их

¹¹ Тарасенкова А.Н. Труд детей и подростков: что говорит закон. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 21. С. 15.

¹² Байков А.М. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников в Латвии // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 62 - 64.

возрастные особенности. По утверждению Т. Межуевой, закрепление в ТК РФ специальной гл. 42 способствует созданию условий для реализации несовершеннолетними своих способностей¹³. По мнению других авторов, это обеспечивает им возможность трудиться, не причиняя существенного ущерба своему здоровью¹⁴.

Е.Н. Рябов придерживается мнения, что несовершеннолетние обладают не общим, а специальным правовым статусом «поскольку существуют определенные изъятия из общего статуса человека, предоставление определенных преимуществ, льгот и ограничений, связанных с особым положением этой категории лиц в российском обществе»¹⁵.

Правовой статус несовершеннолетнего включает в себя не только права и обязанности, но и состоит из множества других правовых элементов: запретов, гарантий, ответственности и т.д. Данный перечень составляющих статуса несовершеннолетнего не является исчерпывающим.

Следует отметить, что для реализации прав, которые вытекают из содержания трудового договора, порой недостаточно одной правоспособности гражданина, приобретаемой им с рождения. В частности, малолетний ребенок вообще не может трудиться. В связи с этим трудоспособность гражданина помимо общей правоспособности включает в себя дееспособность, т.е. способность понимать юридическое состояние, приобретать и осуществлять определенные права и нести юридические обязанности.

Трудоспособность, выступая важнейшей категорией трудового права, помимо правоспособности и дееспособности, характеризующие субъективное состояние личности, включает в себя такую категорию как

¹³ Межуева Т. Трудовые отношения с несовершеннолетними // Кадровый вопрос: электрон. журн. 2015. № 12. С. 8 - 17.

¹⁴ Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010. С. 591.

¹⁵ Рябов Е.Н. Правовой статус несовершеннолетних в российском законодательстве // Юридический мир. 2009. № 2. С. 60-63.

физическое здоровье гражданина, т.е. способность осуществлять трудовую деятельность по состоянию здоровья.

Однако трудоспособность не может существовать без дееспособности, поскольку воспользоваться этим правом может только тот, кто непосредственно своим участием может его реализовывать.

Гражданин как работник помимо дееспособности должен обладать трудоспособностью, что предполагает наличие у него соответствующего уровня состояния здоровья, физических данных и способностей, которые необходимы ему для исполнения трудовых обязанностей.

Поэтому необходимым критерием для определения статуса гражданина как работника помимо дееспособности и трудоспособности также выступает возрастной фактор для поступления на работу.

Трудовые отношения между несовершеннолетним и работодателем оформляются соответствующим трудовым договором. Как отмечено в Апелляционном определении Московского городского суда от 02.05.2012 по делу № 11-556¹⁶, трудовой договор является одним из способов регулирования трудовых отношений. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. Таким образом, трудовая правосубъектность гражданина является общей и возникает с 16-летнего возраста, когда гражданин может устроиться на работу.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

¹⁶ Апелляционное определение Московского городского суда от 02.05.2012 по делу № 11-556 // СПС «КонсультантПлюс».

В п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 отмечено, что при рассмотрении дел, связанных с заключением трудового договора с лицом, достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать, что трудовой договор с таким лицом может быть заключен для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, если несовершеннолетний к этому моменту уже получил, получает основное общее образование либо в соответствии со статьями 61 и 63 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» оставил общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или был отчислен из организации, осуществляющей образовательную деятельность. В случае заключения трудового договора с лицом, достигшим возраста пятнадцати лет, получающим основное общее образование, следует учитывать, что работа таким лицом должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы.

Обязательным условием приема несовершеннолетних на работу является прохождение предварительного медицинского осмотра, который они должны и в дальнейшем проходить ежегодно до достижения возраста восемнадцати лет (ст. 266 ТК РФ).

Действующим трудовым законодательством закрепляются и особенности материальной ответственности несовершеннолетних. Материальная ответственность работника является специфической мерой юридической ответственности и наступает за причинение ущерба государственному имуществу лицом, находящимся при исполнении должностных (служебных, трудовых) обязанностей. Материальную ответственность в доктринальном понимании следует рассматривать в качестве ответственности, возникающей в связи с необходимостью возмещения имущественного ущерба, причиненного вследствие виновных и противоправных действий одной из сторон трудовых правоотношений.

С работниками, не достигшими возраста восемнадцати лет, договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности не заключаются. Как пишет А. Алистархов, «введение коллективной материальной ответственности очень выгодно для работодателя и не всегда – для работника, что является причиной конфликтов»¹⁷.

Применение индивидуальной формы материальной ответственности является возможным к любому работнику, в то время как коллективная (бригадная) материальная ответственность применяется только к определенной группе работников, которые совместно выполняют отдельные трудовые функции, связанные с обращением материальных ценностей, либо в случае невозможности разграничения ответственности каждого работника за причинение ущерба.

Таким образом, несовершеннолетние признаются субъектами трудовых отношений. В силу возрастных, психологических и физиологических особенностей трудовое законодательство наделяется несовершеннолетних специальным статусом в части закрепления дополнительных гарантий и исключений злоупотребления трудом несовершеннолетних. Закрепление в трудовом законодательстве специальных правовых норм, регулирующих труд несовершеннолетних, обуславливается не только обеспечением возможности несовершеннолетних трудиться, недопустимостью принудительного труда, но и предоставлением им особых прав и гарантий, подразумевающего необходимость обеспечения заботы и воспитания за детьми.

1.2. Правовые основы регулирования труда несовершеннолетних

Правовое регулирование прав несовершеннолетних в сфере трудовых отношений осуществляется прежде всего нормами международного права.

¹⁷ Алистархов В. Когда наступает коллективная материальная ответственность // Трудовое право. 2014. № 2. С. 49.

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры являются составной частью системы источников трудового права. Как гласит ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

В ст.ст. 8, 24 Международного пакта от 16 декабря 1966 г. «О гражданских и политических правах»¹⁸ устанавливается запрет на принуждение несовершеннолетних к принудительному или обязательному труду.

Европейская социальная хартия¹⁹ в ст. 7 закрепляет особое положение детей и подростков в сфере трудовых отношений, например, в части установления минимального возраста приема на работу (15 лет), более высокого минимального возраста для приема на работу в отношении некоторых опасных и вредных видов деятельности; закрепления социальных гарантий несовершеннолетних и т.д.

Нашей страной ратифицировано семь конвенций Международной организации труда, напрямую регулирующих условия труда детей и подростков, и две конвенции МОТ, запрещающие принудительный труд. Данные конвенции могут и должны применяться судами, когда на практике возникают споры об оценке условий труда несовершеннолетних.

Конвенция МОТ № 182 о наихудших формах детского труда 1999 г.²⁰, которую ратифицировали подавляющее большинство стран - членов МОТ, указывает на отказ от всех нетерпимых форм детского труда, от рабства и обязательного труда, до использования в какой-либо незаконной деятельности и любой работы, которая может причинить вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

¹⁸ Международный Пакт от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 12, 1994.

¹⁹ Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров, 2010, № 4, апрель, с. 17 – 67.

²⁰ Конвенция № 182 Международной организации труда «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (Заключена в г. Женеве 17.06.1999) // Собрание законодательства РФ. 17.05.2004. № 20. Ст. 1924.

Минимальный возраст приема на работу в общем виде регулируется Конвенцией № 138 о минимальном возрасте приема на работу²¹, согласно которой этот возраст должен быть, как правило, не ниже возраста окончания обязательного школьного образования и во всяком случае не ниже 15 лет.

Нормы, регламентирующие ночной труд подростков, закреплены раздельно для промышленных и непромышленных работ. Согласно Конвенции № 90 о ночном труде подростков в промышленности 1948 г.²² такой труд запрещен до достижения подростками 18 лет. Конвенция № 79 о ночном труде подростков на непромышленных работах 1946 г.²³ в качестве общего условия для труда несовершеннолетних также закрепляет 18-летний, но допускает определенные случаи, при которых допускается его снижение до 14 лет.

Как пишет Л.А. Яцечко, данные конвенции могут и должны применяться судами, когда на практике возникают споры об оценке условий труда несовершеннолетних²⁴.

По верному замечанию В. Алистархова, российское законодательство, в том числе связанное с трудоустройством несовершеннолетних, не должно противоречить международному праву²⁵. Правовой статус гражданина РФ как субъекта трудовых правоотношений непосредственным образом связан с гарантированными им правами и обязанностями. Конституция РФ в ст. 2 устанавливает, что соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, в том числе, и в трудовой сфере является обязанностью государства.

²¹ Конвенция № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу» (Заклучена в г. Женеве 26.06.1973) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1703 - 1710.

²² Конвенция № 90 Международной организации труда «Относительно ночного труда подростков в промышленности (пересмотренная в 1948 г.)» (Заклучена в г. Сан-Франциско 10.07.1948) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 885 - 891.

²³ Конвенция № 79 Международной организации труда «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (Заклучена в г. Женеве 09.10.1946) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 777 - 783.

²⁴ Яцечко Л.А. Конвенции МОТ, регулирующие труд детей // Юридический мир. 2011. № 4. С. 42 - 43.

²⁵ Алистархов В. Трудоустройство несовершеннолетних как показатель зрелости компании // Трудовое право. 2013. № 11. С. 47 - 55.

Несовершеннолетние наделяются соответствующими социально-экономическими и культурными правами в семье, которые способствуют обеспечению, реализации и защите потребностей ребенка в экономической, социальной и культурной сферах. Участие детей в отношениях, регулируемых нормами трудового права, является бесспорным. В тоже время в силу возрастных, психологических и физиологических особенностей несовершеннолетних трудовым законодательством закрепляются особенности регулирования труда несовершеннолетних. Как отмечено в п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»²⁶ (далее - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1), 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 с учетом их общественно значимых особенностей (в частности, несовершеннолетия).

Основы правового статуса несовершеннолетнего закладываются действующей Конституцией РФ 1993 года. Их правам присущ естественный характер, что проявляется в следующем:

- они принадлежат каждому от рождения;
- являются неотчуждаемыми, поскольку даже отказ от них является ничтожным.
- вытекают из общей категории прав человека;
- ограничение прав является возможным только в случаях, предусмотренных федеральным законом;
- складываются объективно и не зависят от государственного признания;

²⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета, № 27, 07.02.2014.

- закреплены не только российским законодательством, но и нормами международного права;

- подлежат соответствующей защите способами, закрепленными действующим законодательством²⁷.

Важным является то обстоятельство, что правами наделяются все несовершеннолетние вне зависимости от возраста, пола, расы, национальной принадлежности, вероисповедания и иных ограничений. Именно признанные государством права, свободы, законные интересы и обязанности в их единстве составляют правовой статус как основу, ядро правового положения личности.

Из норм гражданского законодательства следует, что несовершеннолетний - это лицо до достижения им возраста 18 лет (совершеннолетия). В ст. 1 Федерального закона «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»²⁸ содержится аналогичное определение. Статья 11 настоящего закона гарантирует лицу до 18 лет вознаграждение за труд, охрана труда, сокращенное рабочее время, отпуск, льготы, ежегодный медицинский осмотр, квотирование рабочих мест для трудоустройства и другие льготы.

Трудовым законодательством РФ предусматриваются особенности правового регулирования отдельных категорий работников, в частности, несовершеннолетних. Статья 251 ТК РФ под особенностями регулирования труда понимает нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Таким образом, можно говорить о том, что закрепление особенностей регулирования труда несовершеннолетних выражается в следующем:

²⁷ Вавильченкова С.Е. Права несовершеннолетних в семейных правоотношениях в соответствии с законом // Вестник Международного юридического института. 2015. № 3 (54). С. 4-13.

²⁸ Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 28.11.2016) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3802.

1) ограничение применения норм законов, иных нормативных правовых актов, договоров, которые устанавливают общие правила регулирования труда;

2) предоставление дополнительных льгот и прав в отношении несовершеннолетних помимо общих правил регулирования труда. Согласимся с высказыванием С.В. Алексева, что специальные нормы, регламентирующие труд несовершеннолетних, оберегают от чрезмерной эксплуатации и нагрузок организмы несовершеннолетних работников²⁹. Суды подчеркивают, что специальное правовое регулирование труда несовершеннолетних направлено на защиту трудовых прав лиц, указанной категории, и основано на принципе запрета на злоупотребление правом со стороны работодателя³⁰.

Согласно ст. 5 ТК РФ трудовое законодательство состоит из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

К иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, ст. 5 ТК РФ относит указы Президента РФ, постановления Правительства РФ; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ; нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Обратим внимание на то обстоятельство, что перечень актов, которыми могут регулироваться особенности труда отдельных категорий работников, закрепленный ст. 252 ТК РФ, является значительно более широким и включает в себя:

1) трудовое законодательство;

²⁹ Алексеев С.В. Особенности регулирования труда и правового статуса отдельных категорий спортсменов // Спорт: экономика, право, управление. 2012. № 4. С. 4 - 10.

³⁰ Обобщение судебной практики рассмотрения дел, связанных с применением судами законодательства, устанавливающего особенности регулирования труда отдельных категорий работников в 2012 - 2014 годах (подготовлено Волгоградским областным судом 26.06.2015) // СПС «КонсультантПлюс».

2) иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;

3) коллективные договоры, соглашения;

4) локальные нормативные акты³¹.

Особенности регулирования труда несовершеннолетних закреплены гл. 42 ТК РФ, а также в некоторых иных главах ТК РФ.

Статья 63 ТК РФ устанавливает определённые требования для заключения трудового договора с лицами в возрасте от 14 до 15 лет - наличие статуса учащегося образовательного учреждения.

Относительно лиц, достигших 15 лет, статья 63 ТК предусматривает возможность заключения трудового договора в случаях получения общего образования, либо продолжения освоения общей образовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления образовательного учреждения.

При увольнении по инициативе работодателя необходимо согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав(за исключением ликвидации организации).

Согласно ст. 69 ТК РФ при заключении трудового договора с лицами, не достигшими возраста 18 лет, а также иными лицами в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, последние подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию).

Таким образом, можно прийти к выводу, что вопросам правового регулирования труда несовершеннолетних уделяется пристальное внимание как на международном уровне, так и на национальном. Проблема регулирования труда несовершеннолетних всегда являлась одним из актуальных направлений развития трудового права. Так как эффективное и правильное использование труда с учётом физиологических,

³¹ Ефремов А.В. Особенности правовой режим в отношении труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время // Право в Вооруженных Силах. 2014. № 8. С. 70 - 72.

психологических и интеллектуальных особенностей лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, без наступления негативных последствий для здоровья является публичным интересом для достижения государственных целей и интересом каждого человека.

Глава 2. Анализ теории и практики особенностей правового регулирования времени работы и времени отдыха несовершеннолетних

2.1. Особенности установления рабочего времени и времени отдыха работников, не достигших 18-летнего возраста

Право несовершеннолетнего работника на заключение, изменение и расторжение трудового договора корреспондируется с обязанностью работодателя на рассмотрение этих вопросов, а в случаях, предусмотренных законодательством, эти вопросы должны решаться по соглашению сторон.

Несовершеннолетний работник обладает правом на предоставление ему работы, которая обусловлена трудовым договором, что корреспондируется с обязанностью работодателя предоставить работнику такую работу, а на уполномоченные государственные органы возложена обязанность по контролю за соблюдением работодателем действующего законодательства и принятых на себя обязательств в соответствии с трудовым договором.

Трудовым законодательством закрепляются специальные нормы, регламентирующие установление рабочего времени и времени отдыха работников, не достигших 18-летнего возраста.

Так, для работников, не достигших 18-летнего возраста, трудовым законодательством предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени, что обуславливается обеспечением заботы со стороны государства за состоянием здоровья несовершеннолетних работников. Согласно ст. 92 ТК РФ:

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

Максимальная продолжительность рабочего времени учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период летних каникул, составляет 24 часа в неделю.

Продолжительность 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 (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 отношении несовершеннолетних работников предусматривается также максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ). Так, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников в возрасте от 15 до 16 лет пять часов, в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов. Для учащихся общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 2,5 часа, а в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа.

Так, удовлетворяя искивые требования З. суд первой инстанции, исходил из того, что факт переработки, работы в ночное время, в выходные дни З. подтверждается сведениями, имеющимися в журнале учета рабочего времени. Этот журнал создан по инициативе работодателя, которым осуществлялся контроль за ведением этого журнала. В нем фиксировалось следующее: должность работника, дата выхода на работу, время прихода на работу, время ухода с работы, в журнале имеются подписи работников. С учетом того, что З. являлась несовершеннолетней, студентом первого курса высшего учебного заведения по заочной форме обучения, суд пришел к выводу о том, что при пятидневной рабочей неделе продолжительность ее рабочего дня не должна была превышать 4 часов. Поскольку согласно указанному журналу рабочий день несовершеннолетней З. длился с 08 часов до 24 часов, она работала и в выходные дни, исходя из представленных

истицей расчетов, суд первой инстанции посчитал необходимым взыскать в пользу З. заработную плату за переработку за период с 13 августа 2012 года по 23 октября 2012 года в размере 82523 рублей³².

Трудовым законодательством закрепляется перечень дополнительных гарантий в отношении несовершеннолетних работников, которые связаны с предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, что направлено на обеспечение полноценного отдыха несовершеннолетних и нормальное восстановление их работоспособности.

В силу положения, закрепленного ст. 267 ТК РФ, несовершеннолетние имеют право на предоставление удлиненного ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 31 календарный день. В п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 отмечается, что 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.

При этом, положениями коллективного договора, соглашения, а также трудовым договором допускается возможность предоставления и более длительного отпуска.

Работники, не достигшие 18 лет, наделяются правом получения ежегодного отпуска в любое удобное для них время.

Отпуск за первый год работы при наличии соответствующего заявления должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы в данной организации, т.е. авансом, что предусмотрено в ст. 122 ТК РФ. Согласия работодателя на получение несовершеннолетним работником ежегодного оплачиваемого отпуска за первый года работы авансом не требуется.

³² Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 22.07.2013 по делу № 33-7235/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

Ст. 124 ТК РФ предусматривается запрет непредставления отпуска лицам моложе 18 лет в текущем рабочем году. Таким образом, указанные работники должны пользоваться отпуском ежегодно.

Ст. 125 ТК РФ предусматривается императивный запрет на отзыв работников в возрасте до 18 лет из отпуска даже при наличии их согласия.

Согласно ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска несовершеннолетних работников.

Статья 271 ТК РФ устанавливает, что при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. При этом, судами подчеркивается, что так как положения ст. 271 ТК РФ не гарантируют несовершеннолетнему работнику оплату труда при сокращенной продолжительности рабочего времени в том же размере, как и работникам соответствующих категорий при нормальной продолжительности. Доплата до уровня оплаты работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы возможны только по усмотрению работодателя и за его счет. Согласно п. 2.1.6 договора работодатель производит оплату труда несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, занятых на временных работах, за фактически выполненную работу. Таким образом, подлежало выплате за период. При таких обстоятельствах вывод суда о том, что заработная плата несовершеннолетнего работника не может быть меньше

установленного законом минимального размере оплаты труда, является неправильным³³.

2.2. Ограничения рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних

В отношении несовершеннолетних работников, не достигших 18 летнего возраста, трудовым законодательством предусматриваются определенные ограничения относительно рабочего времени и времени отдыха.

В юридической литературе неоднозначным и дискуссионным является вопрос, связанный с признанием данных ограничений дискриминационным, как неправомерным образом нарушающих и ограничивающих трудовые права несовершеннолетних. Действующей Конституцией РФ в ч. 3 ст. 55 допускается возможность ограничения прав и свобод человека и гражданина.

Представляется не совсем правильным определение правовых ограничений именно как сдерживание противозаконного деяния. Скорее сдерживание является желательным результатом ограничения. Ведь установленные в праве границы определяют поведение человека и направлены, в частности, на сдерживание противозаконной деятельности.

В литературе довольно часто встречается мнение о том, что под ограничением прав и свобод следует понимать некоторые изъятия из круга правомочий граждан. Такой точки зрения, например, придерживается Б.С. Эбзеев³⁴.

В юридической литературе отмечается, что институт ограничения прав и свобод человека и гражданина обладает национальными, так и

³³ Апелляционное определение Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики от 02.09.2015 № 33-1039/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

³⁴ Эбзеев Б.С. Введение в Конституцию России. М.: Норма, 2013. С. 45.

интернациональными признаками, поскольку ограничение прав и свобод допускается также и многими международно-правовыми актами³⁵.

Конституционность положения об ограничении прав и свобод человека и гражданина неоднократно являлось предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ. Так, согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, которая изложена в Постановлении от 30.10.2003 г. № 15-П³⁶, ограничение прав и свобод человека и гражданина основывается на следующих основополагающих принципах:

- ограничение прав и свобод должно быть соразмерным конституционно и соответствовать целям вводимых ограничений;

- при ограничении прав и свобод должен соблюдаться принцип обеспечения прав и интересов личности, общества и государства. При этом, устанавливаемые меры должны носить не чрезмерный характер, а соответствовать целям вводимых ограничений;

- указанные в ч. 3 ст. 55 Конституции РФ публичные интересы как основания ограничения прав и свобод человека и гражданина должны отвечать принципам справедливости, адекватности, соразмерности, а также соответствовать обеспечению и защите основополагающих ценностей, закрепленных Конституцией РФ.

По утверждению ряда исследователей, социально-правовая природа института ограничений прав и свобод человека и гражданина основывается на следующих основополагающих и взаимообусловленных принципах:

- целесообразность введения;
- законность применения;
- единство целей;
- их дифференцированность.

³⁵ Астафичева П.А. Механизм ограничений прав и свобод человека и гражданина и проблемы его совершенствования // Конституционное и муниципальное право. 2011. № 1. С. 7 - 11.

³⁶ Постановление Конституционного Суда РФ от 30.10.2003 г. № 15-П «По делу о проверке конституционности отдельных положений Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» в связи с запросом группы депутатов Государственной Думы и жалобами граждан С.А. Бунтмана, К.А. Катаняна и К.С. Рожкова» // Российская газета, № 221, 31.10.2003.

Другие авторы среди основных принципов, лежащих в основе ограничения прав и свобод личности, выделяют:

- неукоснительное соблюдение и признание человека, его прав и свобод высшей ценностью;
- устанавливаемые ограничения прав и свобод должны соответствовать конституционным целям;
- должен обеспечиваться принцип равенства ограничений прав и свобод, например, вне зависимости от пола, вероисповедания, религиозных воззрений и т.д.;
- вводимые ограничения должны в обязательном порядке закрепляться в федеральном законе. Введение соответствующих ограничений иными нормативными правовыми актами, например, Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ, является недопустимым;
- вводимые ограничения прав и свобод должны соответствовать международно-правовым стандартам.

В юридической литературе отмечается, что ограничение труда несовершеннолетних означает, что они могут привлекаться к тяжелым работам только в пределах допустимых для них норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную; к работам с вредными и (или) опасными условиями, а также подземным работам - только для выполнения нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию³⁷.

Можно предполагать, что ограничение трудовых прав и свобод несовершеннолетних работников - это сужение их объема, которое осуществляется в установленной форме и на основаниях, предусмотренных законом. На наш взгляд, то общее, что характеризует любое ограничение, условно можно обозначить общим термином «препятствие» для реализации гражданами некоторых своих субъективных прав. Целесообразно, на наш взгляд, говорить о границах, носящих правовой, легитимный характер,

³⁷ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Извлечения: научно-практический комментарий (постатейный) / М.А. Архимандритова, А.К. Гаврилина, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2012. С. 358.

которые позволяют субъектам устанавливать, изменять, прекращать правоотношения, не нарушая установленных законом пределов. Все же ограничения могут иметь для несовершеннолетнего работника не только негативный, но и позитивный характер, связанный, например, с ограничением перечня работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда несовершеннолетних, что обуславливается заботой государства о здоровье несовершеннолетних.

Так, работников, не достигших 18-летнего возраста, запрещается привлекать к сверхурочным работам (ст. ст. 99 и 268 ТК РФ), работам в ночное время (ст. ст. 96 и 268 ТК РФ), а также к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ), даже если работники дали на это свое согласие.

В качестве исключения ТК РФ предусматривает правовое регулирование трудовой деятельности творческих работников моложе 18 лет, которые осуществляют трудовую деятельность в средствах массовой информации, организациях кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективах, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, а также для иных лиц указанного возраста, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, на которых указанные ограничения не распространяются. Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252.

Запрет привлекать работников моложе 18 лет к работе в ночное время, а также в выходные и нерабочие праздничные дни означает, что они не

должны допускаться и к дежурствам в это время. В нарушение указанных норм, как установлено судом, К.А.Ю. был привлечен к работе в качестве штамповщика. При этом, как следует из пояснений самого истца, также было установлено в ходе проверки Государственной инспекции труда, правила техники безопасности работы на прессе истцу не разъяснялись, инструктаж по охране труда с ними не проводился, истец был допущен к работе на прессе без прохождения стажировки и профессиональной подготовки. В журнале инструктажа на рабочем месте фамилия и подпись К.А.Ю. отсутствуют. Доводы ответчика о том, что кроме вины ответчика в нарушении требований по охране труда в отношении несовершеннолетнего К.А.Ю., ответственность в равной степени лежит и на законном представителе, К.И., которая имеет не только права в отношении несовершеннолетнего ребенка К.А.Ю., но несет за него ответственность, установленную СК РФ и ТК РФ, судебная коллегия признает несостоятельными поскольку в соответствии со ст. 63 ТК РФ, истец был вправе заключать трудовой договор без согласия родителей, так как достиг шестнадцатилетнего возраста³⁸.

Следует отметить, что нарушение работодателем законодательства о труде, регламентирующего особенности трудовой деятельности несовершеннолетних, влечет за собой применение мер административной ответственности. Совершение правонарушения влечет причинение вред гражданину, юридическому лицу, обществу, государству, а также обладает признаком общественной опасности. Так, в гражданских правоотношениях наблюдается причинение ущерба имуществу, в сфере уголовно-правовой защиты – причинение вреда здоровью и т.д., в трудовом праве – ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей. Безусловно, что например, дисциплинарные и административные правонарушения обладают меньшей общественной опасностью по сравнению с уголовными

³⁸ Апелляционное определение Самарского областного суда от 20.02.2013 по делу № 33-1668/13 // СПС «КонсультантПлюс».

преступлением. Отметим, что Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г.³⁹ (далее - КоАП РФ) в качестве квалифицирующего признака правонарушения вообще не отмечает признак общественной опасности.

Итак, нормативное регулирование трудовых отношений с участием несовершеннолетних не является совершенным, что неизбежно приводит к появлению различных пробелов в законодательстве и возникновению спорных ситуаций на практике. Не все положения и предписания ТК РФ исполняются работодателями в настоящее время. Нередкими являются случаи нарушения трудовых прав несовершеннолетних, что обуславливается нечеткостью и «расплывчатостью» норм законодательства в сфере защиты трудовых прав несовершеннолетних работников. Несмотря на закрепление в ТК РФ специальной главы 42, нормы, предусматривающие особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет, имеются и в других главах ТК РФ, что не способствует систематизации трудовых прав и гарантий несовершеннолетних.

³⁹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 17.04.2017) // Российская газета, № 256, 31.12.2001.

Глава 3. Проблемы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних и пути их преодоления

3.1 Проблемы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних

Действующее законодательство, осуществляющее регулирование труда рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних работников, не является совершенным и требует внесения определенных изменений и дополнений.

Регулирование законодателем норм труда несовершеннолетних работников учитывает физиологические, нравственные и психологические особенности организма несовершеннолетних, предусматривая специальные положения о сокращении норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Ввиду изложенного действующим трудовым законодательством на несовершеннолетних возлагается обеспечение такой же производительности труда, как и для взрослых работников. ТК РФ пониженные нормы выработки устанавливаются исключительно для несовершеннолетних, которые окончили образовательное учреждение или прошли соответствующее профессиональное обучение на производстве (ч. 2 ст. 270 ТК РФ), что является необоснованным ввиду следующих обстоятельств:

1) прохождение совершеннолетним работником обучения в той или иной форме влечет за собой наделение работника более повышенными профессиональными навыками, знаниями, умениями, что должно позволять более оперативно и менее трудозатратно осуществлять норму выработки по сравнению с несовершеннолетним, не прошедшим соответствующую профессиональное обучение и подготовку;

2) исходя из содержания ч. 2 ст. 270 ТК РФ следует, что несовершеннолетний работник, не обладающий соответствующими критериями, названными в настоящей статье, т.е. не окончивший

образовательное учреждение или не прошедший курс профессионального обучения, является субъектом, не достигшим 16-летнего возраста. В таком возрасте несовершеннолетний в силу объективных обстоятельств не в состоянии осуществлять трудовую деятельность с той же производительностью труда, какая предусматривается нормами выработки для взрослого работника в силу выше обозначенных обстоятельств.

Для работников, не достигших 18-летнего возраста, трудовым законодательством предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени, что обуславливается обеспечением заботы со стороны государства за состоянием здоровья несовершеннолетних работников. Неоспоримым является факт, что несовершеннолетние не в состоянии осуществлять трудовую деятельность наравне со взрослыми работниками. Не следует забывать и о несовершеннолетних, проходящих обучение в различных заведениях, что предполагает необходимость предоставления данной категории работников возможности проходить обучение. Поэтому нормы рабочего времени для учащихся несовершеннолетних сокращены законодателем вдвое по сравнению с несовершеннолетними, не проходящими обучение либо находящимися на каникулах.

В теории трудового права под сокращенным рабочим временем понимают рабочее время уменьшенной (сокращенной) продолжительности, что обуславливается специфическими особенностями выполняемой работы или имеющимися особыми потребностями в дополнительной охране труда отдельных категорий работников⁴⁰.

Сокращенная продолжительность рабочего времени признается в качестве полной нормы рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет, и подлежит оплате в полном размере, как это предусматривается трудовым законодательством в отношении нормальной, 40-часовой рабочей неделей. Таким образом, получается, что в случае

⁴⁰ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел IV. Рабочее время. Раздел V. Время отдыха: постатейный научно-практический комментарий. М.: Библиотечка «Российской газеты», 2013. Вып. IX - X. С. 189.

установления работнику сокращенной продолжительности рабочего времени, и отработки установленной для него нормы рабочего времени, тот, в конечном счете, получает заработную плату в том же размере, если бы отработал полную 40-часовую рабочую неделю при соблюдении всех прочих условий.

В качестве другой существующей проблемы следует назвать несовершенство норм трудового законодательства, регламентирующих защиту прав несовершеннолетних от выполнения работ, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет.

Анализ положений ст. 265 ТК РФ позволяет прийти к выводу о том, что содержащийся в ней запрет на труд лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда имеет не относительный, а безусловный характер. В тоже время в п. 6 Примечаний к «Перечню тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» допускается применение труда несовершеннолетних на таких работах. Данная правовая норма регламентирует, что работодатель наделяется правом принятия решения о применении труда лиц, не достигших 18-летнего возраста, на работах, которые перечислены в указанном перечне. Но при обязательном условии соблюдения мер безопасности труда, соответствующих условий труда, которые должны быть подтверждены соответствующими результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации. Данное положение, как представляется, обладает потенциальной угрозой нарушения прав несовершеннолетних работников в отношении обеспечения безопасности условий труда, что особенно актуально в отношении условий труда, которые должны в обязательном порядке соответствовать возможностям организма несовершеннолетнего работника.

Необходимо также учитывать то обстоятельство, что сегодня нередкими являются случаи рождения детей несовершеннолетними, на которых распространяются повышенные гарантии, если они выступают стороной трудовых отношений. Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, запрещено устанавливать испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ). При внесении соответствующего условия в текст трудового договора оно признается недействительным на основании ст. 9 ТК РФ.

В отношении несовершеннолетних беременных женщин, состоящих в трудовых отношениях, установлены следующие ограничения и особенности:

1) запрет направления в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ). Согласно ч. 1 ст. 96 ТК РФ, ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Так, материалами дела было установлено, что перед началом дежурства истец поставила в известность работодателя о том, что беременна, показала соответствующую медицинскую справку. В этой связи суд пришел к выводу, что при таких обстоятельствах, оснований для привлечения истицы к работе в ночное время не имелось, т.к. применительно к вышеуказанным нормам права работа беременных женщин в ночное время запрещена⁴¹;

2) на работодателя возлагается непосредственная обязанность по установлению неполного рабочего времени для беременной женщине на основании соответствующего заявления, что предусмотрено ч. 1 ст. 93 ТК РФ. Осуществление оплаты труда происходит, исходя из учитывания пропорционально отработанного времени;

3) работодатель не вправе привлекать беременных женщин к работам, выполняемым вахтовым методом, что предусмотрено ст. 298 ТК РФ;

⁴¹ Апелляционное определение Омского областного суда от 16.09.2015 по делу № 33-6492/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

4) согласно ст. 254 ТК РФ беременным женщинам в случае наличия медицинского заключения и их личного заявления работодателем должны быть предоставлены следующие гарантии:

- снижаться норма выработки;
- осуществить перевод беременной на другую работу, которая бы исключала всякую возможность оказания неблагоприятного воздействия на здоровье. При этом, суды подчеркивают, что положения ст. 254 ТК РФ не предусматривают возможности увольнения беременной женщины по мотивам ее отказа от предложенной работы и в связи с отсутствием у работодателя другой работы, на которую беременная женщина может быть переведена⁴².

Действующим трудовым законодательством не закрепляются специальные льготы и преимущества в отношении несовершеннолетних работников в случае предоставления им ежедневного (междусменного) отдыха, что является существенным пробелом правового регулирования в рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних. Целесообразным, с нашей точки зрения, является дополнение трудового законодательства нормами, предусматривающими повышенные нормы данного вида отдыха для несовершеннолетних работников, в особенности тех, кто является учащимся образовательных учреждений. Данное нововведение не только бы обеспечивало более быстрое восстановление организма молодого человека от физических и умственных нагрузок для организма, но предоставило бы более продолжительный период времени на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Совершенствование действующего законодательства

Анализ положений трудового законодательства, регламентирующего особенности регулирования сокращенного рабочего времени лиц, не

⁴² Определение Верховного суда Республики Бурятия от 1 октября 2012 г. по делу № 33-2334 // СПС «КонсультантПлюс».

достигших возраста восемнадцати лет, позволяет прийти к выводу об их несоответствии содержанию самого термина «сокращенное рабочее время», поскольку одним из обязательных признаков установления сокращенного рабочего времени является платность. Полагаем, что с фактической точки зрения рабочее время несовершеннолетних обладает признаками как сокращенного рабочего времени, так и неполного рабочего времени.

На основании изложенного полагаем, что более правильным и верным видится решение о выделении нормы, регламентирующей время работников в возрасте до восемнадцати лет, из ст. 92 ТК РФ в отдельную статью ТК РФ, и разместить ее в разделе 42 ТК РФ.

Можно говорить о несоответствии п. 6 Примечаний «Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» положениям ст.ст. 2, 256 ТК РФ, которыми провозглашается принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Таким образом, необходимым является исключение п. 6 Примечаний из настоящего перечня.

Полагаем, что перечень работ, названных в ст. 265 ТК РФ, которые могут причинить вред нравственному развитию несовершеннолетнего, не могут носить исчерпывающий характер. По нашему мнению, при решении вопроса о способности той или иной работы причинить вред нравственному развитию подростка во внимание должны приниматься данные соответствующих экспертиз условий труда при обязательном участии комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, а также органов системы образования.

В тоже время, не все ограничения в отношении несовершеннолетних работников, состоящих в трудовых отношениях, являются обоснованными. В частности, полагаем возможным смягчить законодательные ограничения в отношении запрета по направлению несовершеннолетних в служебные

командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставив работнику в возрасте с 16 лет возможность самостоятельно решать, готов ли он ездить в командировки, работать сверхурочно, в выходные и праздничные дни. В этой связи, п. 1 ст. 268 ТК РФ предлагаем изложить в следующей редакции: «Направление несовершеннолетних работников, достигших возраста 16 лет, в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

В соответствии со ст. 266 ТК РФ лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. В тоже время в настоящей статье отсутствует указание, что при прохождении обязательного осмотра в медицинских учреждениях за несовершеннолетними работниками сохраняется средний заработок по месту работы. В качестве недостатка действующего законодательства следует назвать то обстоятельство, в ст. 266 ТК РФ отсутствует специальная норма, обязывающая работодателя освобождать несовершеннолетнего от работы для прохождения медицинского обследования. Поэтому ст. 266 ТК РФ необходимо дополнить соответствующей гарантией.

В целом следует отметить, что несмотря на имеющиеся недостатки в правовом регулировании труда несовершеннолетних, трудовым законодательством предусматривается достаточная система прав и трудовых гарантий несовершеннолетних в сфере рабочего времени и отдыха, но которая требует определенных изменений и дополнений. Как уже отмечалось, одна из основных проблем правового регулирования рабочего

времени и времени отдыха несовершеннолетних заключается в том, соответствующие нормы разбросаны по различным главам ТК РФ, как в общей части, так и в специальной главе, что не способствует системному подходу в вопросе регламентирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних. Как представляется, разрешение данной проблематики видится в принятии специального федерального закона «О труде несовершеннолетних работников, не достигших 18-летнего возраста», который бы систематизировал все нормы, регламентирующие труд несовершеннолетних, объединил в одной главе законодательные положения, касающиеся рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних, и, таким образом, преодолел бы существующие проблемы и противоречия в правовом регулировании труда несовершеннолетних.

Заключение

Подводя итоги рассмотрению темы работы, сформулируем его основные положения и выводы, к которым пришел автор настоящего исследования:

1. Несовершеннолетние признаются субъектами трудовых отношений. В силу возрастных, психологических и физиологических особенностей трудовое законодательство наделяет несовершеннолетних специальным статусом в части закрепления дополнительных гарантий и исключений злоупотребления трудом несовершеннолетних. Закрепление в трудовом законодательстве специальных правовых норм, регулирующих труд несовершеннолетних, обуславливается не только обеспечением возможности несовершеннолетних трудиться, недопустимостью принудительного труда, но и предоставлением им особых прав и гарантий, подразумевающего необходимость обеспечения заботы и воспитания.

2. Нормативное регулирование трудовых отношений с участием несовершеннолетних не является совершенным, что неизбежно приводит к появлению различных пробелов в законодательстве и возникновению спорных ситуаций на практике. Не все положения и предписания ТК РФ исполняются работодателями в настоящее время. Нередкими являются случаи нарушения трудовых прав несовершеннолетних, что обуславливается нечеткостью и «расплывчатостью» норм законодательства в сфере защиты трудовых прав несовершеннолетних работников. Несмотря на закрепление в ТК РФ специальной главы 42, нормы, предусматривающие особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет, имеются и в других главах ТК РФ, что не способствует систематизации трудовых прав и гарантий несовершеннолетних.

3. Полагаем, что не все ограничения в отношении несовершеннолетних работников, состоящих в трудовых отношениях, являются обоснованными. В частности, считаем возможным смягчить законодательные ограничения в

отношении запрета по направлению несовершеннолетних в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставив работнику в возрасте с 16 лет возможность самостоятельно решать, готова ли он ездить в командировки, работать сверхурочно, в выходные и праздничные дни. В этой связи, п. 1 ст. 268 ТК РФ предлагаем изложить в следующей редакции: «Направление несовершеннолетних работников, достигших возраста 16 лет, в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

4. Анализ положений трудового законодательства, регламентирующего особенности регулирования сокращенного рабочего времени лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, позволяет прийти к выводу об их несоответствии содержанию самого термина «сокращенное рабочее время», поскольку одним из обязательных признаков установления сокращенного рабочего времени является платность. Полагаем, что с фактической точки зрения рабочее время несовершеннолетних обладает признаками как сокращенного рабочего времени, так и неполного рабочего времени.

На основании изложенного полагаем, что более правильным и верным видится решение о выделении нормы, регламентирующей время работников в возрасте до восемнадцати лет, из ст. 92 ТК РФ в отдельную статью ТК РФ, и разместить ее в разделе 42 ТК РФ.

5. Действующим трудовым законодательством не закрепляются специальные льготы и преимущества в отношении несовершеннолетних работников в случае предоставления им ежедневного (междусменного) отдыха, что является существенным пробелом правового регулирования в рабочем времени и времени отдыха несовершеннолетних. Целесообразным,

с нашей точки зрения, является дополнением трудового законодательства нормами, предусматривающими повышенные нормы данного вида отдыха для несовершеннолетних работников, в особенности тех, кто является учащимся образовательных учреждений. Данное нововведение не только бы обеспечивало более быстрое восстановление организма молодого человека от физических и умственных нагрузок для организма, но предоставило бы более продолжительный период времени на подготовку к учебным занятиям.

6. Пункт 6 Примечаний «Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» не соответствует положениям ст.ст. 2, 256 ТК РФ, которыми провозглашается принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, обладая потенциальной угрозой нарушения прав несовершеннолетних работников в отношении обеспечения безопасности условий труда, что особенно актуально в отношении условий труда, которые должны быть в обязательном порядке соответствовать возможностям организма несовершеннолетнего работника. Таким образом, необходимым является исключение п. 6 Примечаний из настоящего перечня.

7. Одна из основных проблем правового регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних заключается в том, соответствующие нормы разбросаны по различным главам ТК РФ, как в общей части, так и в специальной главе, что не способствует системному подходу в вопросе регламентирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних. Как представляется, разрешение данной проблематики видится в принятии специального федерального закона «О труде несовершеннолетних работников, не достигших 18-летнего возраста», который бы систематизировал все нормы, регламентирующие труд несовершеннолетних, объединил в одной главе законодательные положения, касающиеся рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних, и,

таким образом, преодолел бы существующие проблемы и противоречия в правовом регулировании труда несовершеннолетних.

Список использованной литературы

Нормативные правовые и иные акты:

1. Международный Пакт от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 12, 1994.

2. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров, 2010, № 4, апрель, с. 17 – 67.

3. Конвенция № 79 Международной организации труда «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (Заключена в г. Женеве 09.10.1946) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 777 - 783.

4. Конвенция № 90 Международной организации труда «Относительно ночного труда подростков в промышленности (пересмотренная в 1948 г.)» (Заключена в г. Сан-Франциско 10.07.1948) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 885 - 891.

5. Конвенция № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу» (Заключена в г. Женеве 26.06.1973) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1703 - 1710.

6. Конвенция № 182 Международной организации труда «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (Заключена в г. Женеве 17.06.1999) // Собрание законодательства РФ. 17.05.2004. № 20. Ст. 1924.

7. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) с поправками (с учетом поправок, внесенных

Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собр. законодательства. Рос. Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 17.04.2017) // Российская газета, № 256, 31.12.2001.

10. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, № 17, 22.04.1996, ст. 1915.

11. Закон РФ от 21.07.1993 г. № 5485-1 (ред. от 08.03.2015) «О государственной тайне» // Российская газета, № 182, 21.09.1993.

12. Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» // Собрание законодательства РФ, 23.12.1996, № 52, ст. 5880.

13. Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 28.11.2016) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3802.

14. Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О коммерческой тайне» // Российская газета, № 166, 05.08.2004.

15. Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ (ред. от 28.03.2017) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Российская газета. 2007. № 276. 08 декабря.

16. Указ Президента РФ от 30.11.1995 г. № 1203 (ред. от 17.04.2017) «Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне» // Российская газета, № 246, 27.12.1995.

17. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // Собрание законодательства РФ, 06.03.2000, № 10, ст. 1131.

18. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 15.05.2013) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» // Российская газета, № 243, 28.10.2011.

19. Приказ Минтруда России от 12.02.2013 № 58н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые» // Российская газета, № 107, 22.05.2013.

Научная и учебная литература:

20. Абрамов В.И. Права ребенка в России: (теоретический аспект) / под ред. Н.И. Матузова. Саратов, 2005.

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

22. Алистархов В. Трудоустройство несовершеннолетних как показатель зрелости компании // Трудовое право. 2013. № 11. С. 47 - 55.

23. Алистархов В. Когда наступает коллективная материальная ответственность // Трудовое право. 2014. № 2. С. 49.
24. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: учебное пособие. М.: Деловой двор, 2011.
25. Астафичева П.А. Механизм ограничений прав и свобод человека и гражданина и проблемы его совершенствования // Конституционное и муниципальное право. 2011. № 1. С. 7 - 11.
26. Байков А.М. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников в Латвии // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 62 - 64.
27. Благодарова И.А. Принцип свободы труда в профессиональном спорте // Спорт: экономика, право, управление. 2011. № 3. С. 10 - 12.
28. Вавильченкова С.Е. Права несовершеннолетних в семейных правоотношениях в соответствии с законом // Вестник Международного юридического института. 2015. № 3 (54). С. 4-13.
29. Геллер М.В. Реализация и защита прав несовершеннолетнего жить и воспитываться в семье по законодательству Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2007.
30. Головина С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция // Вестник Пермского университета. 2013. № 3. С. 65.
31. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: Проспект, 2006.
32. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников и др.; под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2010.
33. Ефремов А.В. Особенный правовой режим в отношении труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время // Право в Вооруженных Силах. 2014. № 8. С. 70 - 72.

34. Завгородний А.В. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров в России // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1. С. 41 - 51.
35. Капитонова Е.А. Конституционные обязанности ребенка в Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Пенза, 2010.
36. Кауров В. Информационная безопасность в трудовых отношениях // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 8. С. 19.
37. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 4-е изд., испр. и доп. / Отв. ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. Юрайт, 2009.
38. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. В.И. Шкатуллы. Норма, 2007.
39. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Извлечения: научно-практический комментарий (постатейный) / М.А. Архимандритова, А.К. Гаврилина, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2012.
40. Липинский Д.А. О некоторых проблемах системы юридической ответственности // Право и политика. 2004. № 12. С. 23.
41. Межуева Т. Трудовые отношения с несовершеннолетними // Кадровый вопрос: электрон. журн. 2015. № 12. С. 8 - 17.
42. Минникес И.А. Правовая персонификация: практические аспекты индивидуального правового регулирования. Иркутск, 2009.
43. Микитова Е.Н. Особенности правового статуса ребенка в Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2002.
44. Мачянские Л. Особенности привлечения работника к полной материальной ответственности // Трудовое право. 2013. № 2. С. 63.
45. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / И.Я. Белицкая, М.А. Бочарникова, М.О. Буянова и др.; под ред. Ю.П. Орловского. М.: КОНТРАКТ, 2014.
46. Рябов Е.Н. Правовой статус несовершеннолетних в российском законодательстве // Юридический мир. 2009. № 2. С. 60-63.

47. Садина О.В. Правовой статус несовершеннолетнего в российском законодательстве: теоретико-правовой анализ. Автореф.дис. ... канд. юрид. наук. - Мытищи, 2009.

48. Сафонов В.А. Коллективные договоры как правовые акты социального партнерства // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 2. С. 77 - 83.

49. Солдатов А.П. Гарантии и обеспечение прав в границах местного самоуправления. Славянск-на-Кубани: СГПИ, 2008.

50. Сологуб А. Ю. Понятие «ребенок» в российском праве // «Тенденции развития современной юриспруденции»: материалы международной заочной научно-практической конференции. (03 сентября 2012 г.). - Новосибирск: Изд. «Сибирская ассоциация консультантов», 2012.

51. Сувернева А.И. О коллективном договоре // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. № 12. С. 41 - 51.

52. Тарасенкова А.Н. Труд детей и подростков: что говорит закон. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 21.

53. Трофимова Г.А. Совершеннолетний ребенок: пробелы в правовом статусе // Адвокат. 2014. № 8. С. 67 - 72.

54. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015.

55. Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010.

56. Эбзеев Б.С. Введение в Конституцию России. М.: Норма, 2013.

57. Яворчук Н.Н. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: некоторые аспекты // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 5. С. 256 - 278.

58. Яцечко Л.А. Конвенции МОТ, регулирующие труд детей // Юридический мир. 2011. № 4. С. 42 - 43.

Материалы судебной практики:

59. Постановление Конституционного Суда РФ от 30.10.2003 г. № 15-П «По делу о проверке конституционности отдельных положений Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» в связи с запросом группы депутатов Государственной Думы и жалобами граждан С.А. Бунтмана, К.А. Катаняна и К.С. Рожкова» // Российская газета, № 221, 31.10.2003.

60. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета, № 27, 07.02.2014.

61. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // СПС «КонсультантПлюс».

62. Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 24.12.2014 по делу № 33-4577 // СПС «КонсультантПлюс».

63. Кассационное определение Ростовского областного суда от 26.09.2011 по делу № 33-13173 // СПС «КонсультантПлюс».

64. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.05.2012 по делу № 11-556 // СПС «КонсультантПлюс».

65. Апелляционное определение Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики от 02.09.2015 № 33-1039/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

66. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 22.07.2013 по делу № 33-7235/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

67. Апелляционное определение Самарского областного суда от 20.02.2013 по делу № 33-1668/13 // СПС «КонсультантПлюс».

68. Определение Самарского областного суда от 31.01.2012 по делу № 33-924/2012 // СПС «КонсультантПлюс».

69. Постановление Московского городского суда от 22.02.2012 № 4а-3569/11 // СПС «КонсультантПлюс».

70. Определение Красноярского краевого суда от 28.01.2016 № 4Г-137/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

71. Постановление Костромского областного суда от 18.11.2016 по делу № 4А-238/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

72. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 19.02.2013 по делу № 33-514/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

73. Определение Верховного суда Республики Татарстан от 20 сентября 2012 г. по делу № 33-9387/2012 // СПС «КонсультантПлюс».

74. Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 23.04.2012 № 33-1198 // СПС «КонсультантПлюс».

75. Апелляционное определение Омского областного суда от 16.09.2015 по делу № 33-6492/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

76. Определение Верховного суда Республики Бурятия от 1 октября 2012 г. по делу № 33-2334 // СПС «КонсультантПлюс».

77. Обобщение судебной практики рассмотрения дел, связанных с применением судами законодательства, устанавливающего особенности регулирования труда отдельных категорий работников в 2012 - 2014 годах (подготовлено Волгоградским областным судом 26.06.2015) // СПС «КонсультантПлюс».

Федеральное государственное автономное

образовательное учреждение

высшего образования

«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический

институт

Трудового и экологического права

кафедра

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

Петрова Е.И.

«*н*» *сб* 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

40.03.01 - Юриспруденция

код - наименование направления

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

тема

Руководитель

Л.И. 05.08.17

ПОДПИСЬ, ДАТА

ДОЦЕНТ, К.Ю.Н.

ДОЛЖНОСТЬ, УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ

А. Ю. Кухаренко

инициалы, фамилия

Выпускник

05.08.2017

ПОДПИСЬ, ДАТА

Е.С. Масленникова

инициалы, фамилия