Содержание

Введение…………………………………………………………………………. 3

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ……………………………………………………6

§ 1.1. Специальные нормы по охране труда несовершеннолетних работников………………………………………………………………………..8

§ 1.2. Условия труда несовершеннолетних……………………………………11

§ 1.3. Нормы выработки и оплаты труда несовершеннолетних……………...16

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ……………………………………………………20

§ 2.1. Специальные правила заключения и прекращения трудового договора с несовершеннолетними…………………………………………………………..21

§ 2.2. Рабочее время и время отдыха несовершеннолетних……………………………………………………………24

ЗАКЛЮЧЕНИЕ………………………………………………………………….26

СПИСОК НОРМАТИВНЫХ АКТОВ И ЛИТЕРАТУРЫ…………………………………………………………………..30

ПРИЛОЖЕНИЕ 1………………………………………………………………..32

ПРИЛОЖЕНИЕ 2………………………………………………………………..33

Введение

Актуальность данной темы исследования заключается в том, что одной из важнейших проблем современного общества, имеющих глубокие социальные корни, является использование труда несовершеннолетних. Законодательное закрепление особого отношения общества к подрастающему поколению - это тенденция, характеризующая многие страны мира. Среди других прав несовершеннолетних право на труд и его безопасные условия находит юридическое закрепление в правовых актах международного и национального законодательства. Несмотря на вполне естественное стремление законодателей многих государств ограничить использование труда несовершеннолетних, это не всегда согласуется с реальными условиями жизни общества. Прежде всего, использование труда несовершеннолетних привлекает работодателей, т.к. труд этой категории работников, как правило, малооплачиваемый, малолетние работники не в состоянии отстоять свои трудовые права. Однако существует и обратная сторона этой проблемы. Труд является формой индивидуализации личности, и многие подростки стремятся самоутвердиться посредством работы. Кроме того, это позволяет заработать карманные деньги и тратить их без разрешения родителей, что повышает мотивацию детского труда.

Выполнение подростками работ, которые не влияют на их здоровье и развитие, а также не препятствуют получению образования, обычно приветствуется. Это способствует развитию ребенка, влияет на благосостояние семьи, помогает ребенку получить навыки и опыт, которые потребуются в будущем для того, чтобы стать полноценным членом общества. Вместе с тем организм несовершеннолетних отличается существенными психофизиологическими особенностями, что требует установления специальных гарантий их развития. В связи с этим правовая регламентация труда несовершеннолетних обладает рядом специфических черт. В данной курсовой работе рассмотрены следующие моменты: возраст, по достижении которого допускается заключение трудового договора; документы, порядок заключения трудового договора, расторжение трудового договора, нормы выработки и оплаты труда, рабочее время и время отдыха несовершеннолетних и др.

Цель работы – охарактеризовать современное нормативное регулирование охраны труда несовершеннолетних, исследовать комплекс проблем, связанных с охраной труда несовершеннолетних.

Исходя из целей, необходимо выделить ряд задач:

- раскрыть значение охраны труда несовершеннолетних;

- охарактеризовать особенности правового регулирования охраны труда несовершеннолетних;

- рассмотреть условия труда несовершеннолетних;

- проанализировать специальные правила заключения и прекращения трудового договора с несовершеннолетними;

- осветить вопросы, связанные с рабочим временем, временем отдыха, нормами выработки и оплатой труда несовершеннолетних.

Объектом исследования являются трудовые отношения с несовершеннолетними работниками и их правовое обеспечение в структуре российского и украинского законодательства.

Предметом исследования выступают нормы трудового права Российской Федерации и Украины, регулирующие трудовые отношения несовершеннолетних работников.

При осуществлении юридического анализа, наряду с основными нормативными актами, анализировалась научная литература по трудовому праву: К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой, В.И. Миронова, С.В. Колобовой и др.

Также в данной курсовой работе присутствует следующий список сокращений:

ТК РФ - Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010);

КЗоТ - Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII;

КоАП - Кодекс РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30.12.2001 N 195-ФЗ;

РФ – Российская Федерация;

ССБТ - Система стандартов безопасности труда.

Глава 1. Понятие и значение охраны труда несовершеннолетних

Охрану труда надо различать в широком и узком смыслах.

В широком смысле охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организацион­но-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактиче­ские, реабилитационные и иные мероприятия. Это широкое по­нятие охраны труда как обеспечение безопасных и здоровых ус­ловий труда всеми средствами, т. е. правовыми, экономическими, медицинскими, организационно-техническими и другими, закреп­лено в ст. 1 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. в ред. от 20 мая 2002 г. и в разд. X (ст. 209) ТК.

В узком смысле понятие охраны труда в трудовом пра­ве — это система правовых мероприятий и средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудо­вой деятельности на производстве, в том числе и правовых норм по оздоровлению и улучшению условий труда. Вся система та­ких правовых мероприятий представляет собой институт охраны труда трудового права.

Институт охраны труда включает следующие группы норм трудового права:

1. Нормы-принципы об основных направлениях государствен­ной политики в области охраны труда и правила государствен­ного управления охраной труда, поскольку охраной труда управ­ляет государство.

2. Нормы, касающиеся права работников на охрану труда и его гарантий.

3. Нормы по организации и обеспечению охраны труда работо­дателем, его администрацией.

4. Требования по охране труда, которые обязаны обеспечить работодатель и его администрация.

Правила по технике безопасности и производственной сани­тарии. Система стандартов безопасности труда (ССБТ).

5. Правила особой охраны труда женщин и работников с се­мейными обязанностями.

6. Правила особой охраны труда несовершеннолетних до 18 лет и лиц с пониженной трудоспособностью.1

Охрана труда несовершеннолетних– это специально закрепленная совокупность правовых мероприятий, обеспечивающих безопасность для орга­низма этой категорий работников с учетом их физиологических особенностей.2

Охрана труда имеет социальное, экономическое и правовое значения. Социальное значение охраны труда состоит в том, что охрана труда способствует укреплению (сохранению) здоровья работников от вредных и опасных производственных факторов. Экономическое значение охраны труда реализуется в росте производительности труда, подъеме экономики, увеличении производства. Правовое значение охраны труда состоит в правовом регулировании работы по способностям с учетом тяжестей условий труда, физиологических особенностей женского организма, организма подростков и трудоспособности инвалидов. Кроме того, вопросы охраны труда являются объектом организационно-управленческих отношений трудового коллектива (соответствующего профсоюзного органа) с работодателем, а также социально-партнерских отношений на федеральном, отраслевом, региональном уровнях.3

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1 Гусов, К.Н., Толкунова, В.Н.Трудовое право России: Учеб.-М: ТК Велби, Изд-во Про­спект, 2003, гл. 16, § 1

2 «Сетевой источник права», июль 2009 (эл. рес.) /http://www.pravo-web.com/?p=816(доступ своб.)

3 Колобова, С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - ЗАО Юстицинформ, 2005 (эл. рес.) / <http://www.lawtoday.ru/razdel/biblo/trud-prav/index.php> (доступ свобод.)

§ 1. Специальные нормы по охране труда несовершеннолетних работников

Законодатель, учитывая психофизиологические особенности организма несовершеннолетнего работника, защищает его от про­изводственных вредностей. Для этого в Трудовом кодексе (гл. 42) и КЗоТ Украины (гл. XIII) предусмотрены специальные нормы, которые в комплексе образу­ют особую охрану труда несовершеннолетних работников.

Особая охрана труда работников в возрасте до 18 лет — это система специальных норм (в дополнение к общим), предостав­ляющих этой категории работников трудовые льготы по рабочему времени, защите от тяжелых, вредных и опасных условий труда, что позволяет безопасно для организма трудиться и сочетать ра­боту на производстве с продолжением образования.4

Содержание особой охраны труда несовершеннолетних ра­ботников включает специальные правовые мероприятия, преду­смотренные Кодексом.

1. Запрещено применение труда работников в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, в РФ вы­полнение которых может причинить вред их здоровью и нравст­венному развитию. Запрещается также привлекать лиц моложе восемнадцати лет к поднятию и перемещению вещей, масса которых превышает установленные для них предельные нормы. Перечень таких работ утверждается Правительством РФ с уче­том мнения Российской трехсторонней комиссии по регулирова­нию социально-трудовых отношений. Действующий Перечень ут­вержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 и Министерством здравоохранения Украины по согласованию с Государственным комитетом Украины по надзору за охраной труда.5

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4 Гусов, К.Н., Толкунова, В.Н.Трудовое право России: Учеб.-М: ТК Велби, Изд-во Про­спект, 2003, гл.16, § 9

5 ст. 265 Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010)

5 ст. 190 Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII

Помимо работ, указанных в Перечне, лица до 18 лет не при­влекаются также к работам вахтовым методом, работам, связан­ным с производством, хранением и торговлей спиртными напит­ками. С ними нельзя заключать договоры о полной материаль­ной ответственности и о работе по совместительству.

2. Не разрешается прием на работу лиц моложе 16 лет. С согласия одного из родителей или лица, которое его заменяет, могут, в порядке исключения, приниматься на работу лица, достигшие 15 лет.6

3. Лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения возраста 18 лет,7 в Украине до 21 года,8 ежегодно подлежат обязательному ме­дицинскому осмотру.

4. Несовершеннолетние работники в трудовых правоотноше­ниях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда имеют льготы.

5. Для несовершеннолетних работников ограничен вес пере­носки и передвижения тяжестей на работе. Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. утверждены следующие нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18» лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Так, при подъе­ме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза (кг) составляет: для юношей в возрасте от 14 до 15 лет — 3 кг; от 16—17 лет —4 кг; для девушек соответственно на один кг меньше. При подъеме и перемещении груза вручную в течение не более \*/3 рабочей сме­ны: постоянно (более двух раз в час) для юношей в возрасте 14 лет вес груза установлен 6 кг;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6 ст. 188 Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII

7 ст. 266 Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010)

8 ст. 191 Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII

16 лет— 11 кг; 17 лет — 13 кг; для девушек в возрасте 14 лет-3 кг; 15 лет - 4 кг; 16 лет - 5 кг и 17 лет-6 кг. При чередовании с другой работой (до двух раз в час) для юношей в возрасте 14 лет-12 кг; 15 лет-15 кг; 16 лет-20 кг и 17 лет — 24 кг; для девушек в возрасте 14 лет —4 кг; 15 лет —5 кг; 16 лет —7 кг; 17 лет — 8 кг. При перемещении гру­зов на тележках или в контейнерах прилагаемые усилия соответ­ствуют предельно допустимой массе груза при чередовании с другой работой (до двух раз в час).

6. Для работников моложе 18 лет нормы выработки умень­шаются пропорционально сокращенной продолжительности их рабочего времени.9

8. Для несовершеннолетних установлен очередной отпуск продолжительностью 31 календарный день, предоставляемый в удобное для них время,10 в Украине ежегодные отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляются в удобное для них время. Ежегодные отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет полной продолжительности в первый год работы предоставляются по их заявлению до наступления шестимесячного срока непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации.11

9. Для организаций установлена квота приема несовершенно­летних на работу и профессиональное обучение на производстве; отказ работодателя в приеме на работу по направлению в счет квоты может быть обжалован в судебном порядке.

10. Ограничено увольнение работников моложе 18 лет по инициативе администрации.12

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9 ст. 270 Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010)

9 ст. 193 Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII

10 ст. 267 Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010)

11 ст. 195 Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010)

12 Гусов, К.Н., Толкунова, В.Н.Трудовое право России: Учеб.-М: ТК Велби, Изд-во Про­спект, 2003, гл.16, § 9

§ 2. Условия труда и порядок увольнения несовершеннолетних

Психофизиологические особенности организма несовершеннолетних, необходимость полноценного обучения нередко требуют специальных условий труда, дополнительных гарантий, которые разработаны и закреплены в действующем законодательстве. Рассмотрим, какие ограничения предусмотрены Трудовым кодексом РФ и КЗоТ Украины по условиям труда несовершеннолетних, можно ли их направлять в командировки, к каким видам работ их нельзя привлечь, а также порядок увольнения таких работников, в том числе по инициативе работодателя.13

В соответствии со ст. 265 ТК РФ и ст. 190 КЗоТ Украины запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 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 (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами). Считается, что характер у такого подростка еще не сформировался и психика легко может меняться, в том числе в негативную сторону.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет (далее - Перечень) утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 и приказом Минздрава Украины от 31.03.94 № 46.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13 Зобова, А.В. Эксперт журнала "Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение", 2008, N 4 (эл. рес.) / <http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/dismissal/237> (доступ свобод.)

Согласно Перечню для лиц до 18 лет запрещены более 400 видов тяжелых, вредных и опасных работ независимо от формы собственности и организационно-правовой формы производства, включая деятельность работодателя - физического лица. Даже если сам подросток просит использовать его труд на этих видах работ, администрация не имеет права этого делать, иначе она будет привлечена к ответственности за нарушение трудового законодательства. Поэтому уже при приеме на работу лиц до 18 лет администрация обязана ориентироваться на Перечень.14

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни,15 а в РФ еще направление в служебные командировки (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео - съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнями](http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=68004;dst=100008) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).16

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 N 717 и приказом Минздрава Украины от 22.03.96 г. № 59.18

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14 Зобова, А.В. Эксперт журнала "Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение", 2008, N 4 (эл. рес.) / <http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/dismissal/237> (доступ свобод.)

15 ст. 192 Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII

16 ст. 268 Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010)

17 см. приложение 1

18 см. приложение 2

Учащихся общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, привлекать к труду можно и вовсе только 2,5 часа в день (работников в возрасте от 14 до 16 лет) и 3,5 часа (работников в возрасте от 16 до 18 лет).19В Украине работникам, которые успешно учатся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, классах, группах с очной, заочной формами обучения при общеобразовательных школах, на период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели). Эти лица освобождаются от работы в течение учебного года не более чем на 36 рабочих дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов. При этом работникам за время освобождения от работы выплачивается 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже минимального размера заработной платы.20

Определенными особенностями отличается и порядок увольнения несовершеннолетних работников. Увольнение несовершеннолетнего по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 81 ТК РФ, осуществляется в случае:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом (п. 1);
- сокращения численности или штата работников организации (п. 2);

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

19 Зобова, А.В. Эксперт журнала "Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение", 2008, N 4 (эл. рес.) / <http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/dismissal/237> (доступ свобод.)

20 ст. 209 Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе: а) вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; б) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3). Также согласно п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, производится без его последующего трудоустройства.

В соответствии с ч. 1 ст. 40 КЗоТ Украины увольнение несовершеннолетнего осуществляется в случае:

- изменений в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации, банкротства или перепрофилирования предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников (п.1);

- выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в результате недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые препятствуют продолжению данной работы, а также в случае отмены допуска к государственной тайне, если выполнение возложенных на него обязанностей требует доступа к государственной тайне (п. 2);

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 6).

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя (исключение составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

21 ст. 269 Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010)

В отличие от РФ, в Украине предусмотрено расторжение трудового договора с несовершеннолетним по требованию его родителей или других лиц, в соответствии с которым родители, усыновители и опекуны несовершеннолетнего, а также государственные органы и служебные лица, на которых возложены надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, имеют право требовать расторжения трудового договора с несовершеннолетним, в том числе и срочного, если продление его действия угрожает здоровью несовершеннолетнего или нарушает его законные интересы.22 Увольнение по инициативе работодателя, кроме увольнения с соблюдением общего порядка, возможно только при согласии районной (городской) службы по делам несовершеннолетних.

Разумеется, выше описаны далеко не все аспекты соответствующего законодательства относительно трудоустройства несовершеннолетних. Но ясно одно: нарушение статей закона может привести к административной, а то и уголовной ответственности, поэтому далеко не все работодатели согласны на подобный шаг.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

22 ст. 199 Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII

§ 3. Нормы выработки и оплаты труда несовершеннолетних

Для несовершеннолетних работников трудовым законодательством Российской Федерации и Украины предусмотрены нормы выработки. Порядок их установления закреплен ст. 270 ТК РФ и ст. 193 КЗоТ Украины. Так, ч. 1 ст. 270 ТК РФ и ч. 1 ст. 193 КЗоТ Украины для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

А в соответствии с ч. 2 ст. 270 ТК РФ и ч. 2 ст. 193 КЗоТ Украины предусмотрена возможность понижения норм выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального 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. 23

Однако уменьшение норм выработки работникам в возрасте до 18 лет не должно приводить к снижению их заработной платы.24

Оплата труда несовершеннолетнего работника осуществляется по правилам, установленным ст. 271 ТК РФ и ст. 194 КЗоТ Украины.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

23 **Кичигина,**  **М.А.** Правовые аспекты трудовых отношений с несовершеннолетними работниками. Журнал ["Кадровые решения", №6, 2008](http://www.profiz.ru/kr/6_2008/) (эл. рес.) / <http://www.profiz.ru/kr/6_2008/pravovye_aspekty> (доступ свобод.)

24 Миронов, В.И. Трудовое право России. Учебник. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004, стр. 211

Статья 271 ТК РФ устанавливает следующую оплату труда работников в возрасте до 18 лет: при повременной системе оплаты труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается на основании установленных тарифных ставок, должностных окладов пропорционально отработанному времени - соответственно 36 часов или 24 часа  в неделю (не совмещающим обучение с трудом) и 18 часов или 12 часов  в неделю (совмещающим обучение с трудом в свободное от учебы время). При сдельной системе оплаты труда труд лиц моложе 18 лет оплачивается по установленным сдельным расценкам для взрослых работников с учетом установленной для молодых работников нормы выработки.  Для работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время - оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.25

В соответствии со ст. 194 КЗоТ Украины заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в том же размере, что и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Работа работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

25 Трудовой кодекс РФ о применении труда несовершеннолетних. Справка, 2008 (эл. рес.) / <http://www.rian.ru/spravka/20080620/111470557.html> (доступ свобод.)

Оплата труда учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Предприятия могут устанавливать ученикам доплаты к заработной плате.26

В ч. 3 ст. 37 Конституции РФ и ст. 43 Конституции Украины каждому работнику гарантируется выплата вознаграждения за труд без какой-либо дискриминации.27В рассматриваемом случае размер оплаты труда несовершеннолетних работников по сравнению с другими работниками, выполняющими трудовую функцию на условиях сокращенного рабочего времени, уменьшается. Данное уменьшение происходит в связи с возрастом работника, что в ч. 2 ст. 3 ТК РФ и ст. 21 КЗоТ Украины признается дискриминацией. Следовательно, ограничение права несовершеннолетних работников на получение заработной платы в полном объеме противоречит ст. 19, 37 Конституции РФ, ст. 24,43 Конституции Украины.28

В ч. 3 ст. 271 ТК РФ и ч. 3 ст. 194 КЗоТ Украины сказано о том, что оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени. Но при этом работодатель также вправе устанавливать этим работникам за счет собственных средств доплаты к заработной плате. В подобной ситуации также возникает противоречие между общей и специальной нормой, противоречащей конституционным требованиям.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

26 ст. 194 Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII

27 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993)(с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ)

28 Конституция Украины от 28 июня 1996 года №254к/96 ВР

 В связи с этим применению подлежит общая норма, гарантирующая работнику в возрасте до 18 лет получение соответствующих доплат. Однако размер этих доплат должен быть определен в зависимости от отработанного указанным работником рабочего времени. По общему правилу в свободное от учебы время работники в возрасте до 18 лет трудятся половину рабочей нормы, например, работники в возрасте от 16 до 18 лет вместо 36 часов работают 18 часов в неделю. В этом случае и доплата должна быть им произведена за два, а не за четыре часа, то есть пропорционально отработанному времени.29

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

29 Миронов, В.И. Трудовое право России. Учебник. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004, стр. 211

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

 **Нормативные правовые акты устанавливают ряд специальных гарантий и льгот для работников в возрасте до 18 лет, выделяя их в число особых субъектов трудовых правоотношений. При этом учитывается, что несовершеннолетние зачастую впервые вступают в трудовые отношения, не имеют опыта работы, нуждаются в особой охране здоровья, создании специальных условий безопасности труда. Статья 265 ТК РФ и статья 190 КЗоТ Украины содержит положения, устанавливающие запрет применения труда лиц в возрасте до 18 лет. Аналогичные ограничения содержатся и в других нормативных правовых актах.30**

Правовое регулирование положения несовершеннолетних в Российском законодательстве осуществляется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом, Гражданским Кодексом, Семейным Кодексом, Кодексом об Административных правонарушениях  и рядом Федеральных Законов и других нормативно-правовых актов Российской Федерации, носящих комплексный характер, в которых в той или иной степени определяется положение несовершеннолетних.31

В Украине Правовое регулирование положения несовершеннолетних осуществляется Конституцией Украины, КЗоТ Украины, Гражданским Кодексом, Семейным Кодексом, Законом Украины « Об охране труда» и др.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

30 Козлова Е. Б. Трудовой договор с несовершеннолетним работником // Трудовые споры. 2008. № 1. С. 30–36.

31 «Юр Тайм», 2008 (эл. рес.) / <http://www.r2trend.ru/item71/item73/#_ftn1> (доступ свобод.)

§ 2.1. Специальные правила заключения и прекращения трудового договора с несовершеннолетними работниками

По общему правилу в соответствии со ст. 63 ТК РФ и ст. 188 КЗоТ Украины заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

Необходимо помнить о том, что несовершеннолетние работники в своих правах приравниваются к совершеннолетним, но они имеют установленные законодательством гарантии и льготы. Порядок заключения трудового договора с несовершеннолетними имеет ряд особенностей.

**Во-первых**, трудовое законодательство запрещает устанавливать испытательный срок для лиц, не достигших 18 лет. **Во-вторых**, согласно статье 266 ТК РФ и ст. 191 КЗоТ Украины с лицами в возрасте до 18 допускается заключение трудового договора только после предварительного обязательного медицинского осмотра. Цель проведения данного мероприятия — определение пригодности несовершеннолетнего по состоянию здоровья к работе, на которую его предполагается принять. До достижения 18 лет , а в Украине до 21 года, работник обязан проходить периодический медицинский осмотр ежегодно. Особо следует отметить, что трудовое законодательство требует оплаты прохождения медицинских осмотров несовершеннолетних за счет средств работодателя.

И в-третьих, работодатель не может заключить договор о полной материальной ответственности с несовершеннолетним. Согласно статье 242 Трудового кодекса РФ, работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за:32

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

32 Родина, Н.В. юрисконсульт «Особенности найма лиц, не достигших 18 лет» (эл. рес.) / <http://www.klerk.ru/law/articles/42298> (доступ свобод.)

* умышленное причинение ущерба,
* ущерб, причиненный в состоянии алкогольного опьянения, а также
* ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Законодательством установлены дополнительные гарантии работникам в возрасте до 18 лет при увольнении. Согласно статье 269 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.33 А в Украине увольнение работников моложе восемнадцати лет по инициативе собственника или уполномоченного им органа допускается, кроме соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия районной (городской) службы по делам детей. При этом увольнение на основаниях, указанных в пунктах 1, 2 и 6 статьи 40 настоящего Кодекса, производится только в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства.34

Увольнение без согласия указанных инспекции и комиссии влечет за собой не только восстановление уволенного на работе с оплатой вынужденного прогула, но и привлечение должностных лиц, виновных в незаконном увольнении, к материальной ответственности за ущерб, причиненный предприятию в связи с оплатой подростку времени вынужденного прогула.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

33 ст. 269 Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010)

34  ст. 198 Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII

А как быть работодателю в случае, когда комиссия по делам несовершеннолетних или государственная инспекция труда отказала в даче согласия на увольнение работника в возрасте 14 лет, а по результатам ежегодного медицинского осмотра выяснилось, что несовершеннолетний не годен к выполнению работы, обусловленной заключенным с ним трудовым договором, по состоянию здоровья? Или ваш юный труженик при приеме на работу предоставил подложные документы о согласии родителей на заключение трудового договора?

Складывается абсурдная ситуация, так как, с одной стороны, сохраняя трудовые отношения с данным работником, работодатель нарушает действующее трудовое законодательство, ведь выполняемый несовершеннолетними труд не должен причинять вреда их здоровью и может осуществляться только с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства, а с другой стороны, уволить несовершеннолетнего работника без согласия комиссии по делам несовершеннолетних и государственной инспекции труда работодатель также не вправе. Наиболее правильно в данной ситуации — обжаловать решение комиссии по делам несовершеннолетних или государственной инспекции труда об отказе в даче согласия на увольнение несовершеннолетнего работника в суд. Возникает вопрос: что делать в случае если в период времени, потребовавшийся на «оспаривание» данного решения, на работодателя был наложен штраф за нарушение законодательства о труде?35 В такой ситуации имеет смысл заявить в суде требования не только об отмене решения комиссии по делам несовершеннолетних или государственной инспекции труда об отказе в даче согласия на увольнение несовершеннолетнего работника, но и о возмещении вреда, причиненного юридическому лицу в результате незаконных действий (бездействия) государственных органов.36

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

35 ст. 5.27 Кодекс РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30.12.2001 N 195-ФЗ

36 Родина, Н.В. юрисконсульт «Особенности найма лиц, не достигших 18 лет» (эл. рес.) / <http://www.klerk.ru/law/articles/42298> (доступ свобод.)

§ 2.2. Рабочее время и время отдыха несовершеннолетних

Для несовершеннолетних работников законодатель установил дополнительные гарантии в виде сокращенной продолжительности рабочего времени.

Так, для работников в возрасте до шестнадцати лет продолжительность рабочего времени составляет не более 24 часов в неделю и не более 5 часов в день, а для работников от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов  в неделю и не более 7 часов в день.37 В Украине для лиц в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю, а для 15-16 летних и учеников в возрасте от 14 до 15 лет, которые работают в период каникул – 24 часа в неделю.38

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм рабочего времени, установленных для лиц соответствующего возраста.

Указанные правила не распространяются на творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео-съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов. Продолжительность ежедневной работы (смены) для данных работников устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Для несовершеннолетних работников предусмотрены гарантии, касающиеся рабочего времени и времени отдыха, что является заботой государства.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

37 ст. 92-93 Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010)

38 ст. 51 Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII

Работников, не достигших 18-летнего возраста, запрещено привлекать к сверхурочным работам, к работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни,39 направлять их в служебные командировки, даже если работник дал на это согласие. Исключение составляют творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео-съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональные спортсмены.40

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 31 календарный день в удобное для работника время.41 Отпуск может быть предоставлен до истечения 6 месяцев непрерывной работы в данной организации.42В Украине предусмотрены ежегодные отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляются в удобное для них время. Ежегодные отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет полной продолжительности в первый год работы предоставляются по их заявлению до наступления шестимесячного срока непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации.43

Согласно ч. 3 ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). Помимо этого несовершеннолетнего работника нельзя отозвать из отпуска. В Украинском законодательстве лицам в возрасте до восемнадцати лет замена всех видов отпусков денежной компенсацией не допускается.44

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

39 ст. 192 Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII

40 ст. 268 Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010)

41 ст. 267 Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010)

42 ст. 122 Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010)

43 ст. 195 Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII

44 ч. 5 ст. 83 Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII

Заключение

 Подводя итоги настоящего исследования, можно констатировать, что проблема трудоустройства подростков стоит сейчас достаточно остро.

В данном исследовании была дана характеристика современного нормативного регулирования охраны труда несовершеннолетних, исследован комплекс проблем, связанных с охраной труда несовершеннолетних. Было раскрыто социальное, экономическое и правовое значение охраны труда несовершеннолетних.

Рассмотрев условия труда несовершеннолетних был сделан вывод, что психофизиологические особенности организма несовершеннолетних, необходимость полноценного обучения нередко требуют специальных условий труда, дополнительных гарантий, которые разработаны и закреплены в действующем законодательстве.

Помимо Перечня тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, запрещенных для несовершеннолетних, а также других медицинских ограничений, играет роль нежелание работодателя предоставлять работу несовершеннолетним. Работодатель невыгодно трудоустраивать подростков, так как:

1.  Им необходимо платить равную с другими рабочими (служащими) заработную плату при фактически меньшей выработке.

2.  Несовершеннолетние имеют  право на более длительный оплачиваемый отпуск, причем могут  выбирать время отпуска по собственному желанию.

3.  Работодателю необходимо платить за ежегодный медосмотр несовершеннолетних.

4.  Работодатель обязан первое время мириться с более низкой выработкой. Чем у совершеннолетних рабочих, даже из пересчета на неполный рабочий день, так как у подростка еще недостаточно опыта.

Чтобы оказать содействие в трудоустройстве несовершеннолетних, нуждающийся в особой социальной защите, устанавливаются квоты  для приема на работу. Квота устанавливается на каждом государственном, областном и муниципальном предприятии, а также может быть установлена и на частном, органами государственной власти субъектов РФ и местного самоуправления. Подросткам, пришедших трудоустраиваться с направлением в счет квоты, нельзя отказать в трудоустройстве.

Так же в данной курсовой работе проводился анализ специальных правил заключения и прекращения трудового договора с несовершеннолетними, в соответствии с которыми общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, запрещает устанавливать испытательный срок для лиц, не достигших 18 лет, допускается заключение трудового договора только после предварительного обязательного медицинского осмотра, работодатель не может заключить договор о полной материальной ответственности с несовершеннолетним. При этом расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. А в Украине увольнение работников моложе восемнадцати лет по инициативе собственника или уполномоченного им органа допускается, кроме соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия районной (городской) службы по делам детей.

Так же освещались вопросы, связанные с рабочим временем, временем отдыха, нормами выработки и оплатой труда несовершеннолетних. Так, для работников в возрасте до шестнадцати лет продолжительность рабочего времени составляет не более 24 часов в неделю и не более 5 часов в день, а для работников от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов  в неделю и не более 7 часов в день. В Украине для лиц в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю, а для 15-16 летних и учеников в возрасте от14 до 15 лет, которые работают в период каникул – 24 часа в неделю. Предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 31 календарный день в удобное для работника время. Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени. При повременной системе оплаты труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается на основании установленных тарифных ставок, должностных окладов пропорционально отработанному времени - соответственно 36 часов или 24 часа  в неделю (не совмещающим обучение с трудом) и 18 часов или 12 часов  в неделю (совмещающим обучение с трудом в свободное от учебы время). При сдельной системе оплаты труда труд лиц моложе 18 лет оплачивается по установленным сдельным расценкам для взрослых работников с учетом установленной для молодых работников нормы выработки.  Для работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время - оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Тем не менее, не смотря на целый ряд правовых норм, облегчающих положение несовершеннолетних в трудовых отношениях, ситуация  еще далека от совершенствования. Очень большое число подростков работают в частном мелком и среднем бизнесе, где практически невозможно проконтролировать предоставление им  соответствующих льгот. Также  слабо контролируются некоторые аспекты трудовых  отношений с подростками и на крупных предприятиях. Большую роль в этом играет то, что даже будучи осведомленным о положенных им льготах, подростки часто соглашаются с их непредставлением из боязни потерять работу. При мизерных квотах на трудоустройство и нежелании работодателя соблюдать хотя бы основные положения на работе большинство из них даже не слышали.

Видимо, чтобы убедить подростков отстаивать свои права и трудовых отношениях, как и других ситуациях, необходимо ввести в старших классах учебную дисциплину по основам прав и обязанностей детей и подростков в самых разных сферах общественных отношений.

СПИСОК НОРМАТИВНЫХ АКТОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нормативные акты

по юридической силе:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993)(с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ).
2. Конституция Украины от 28 июня 1996 года №254к/96 ВР.
3. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010).
4. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г. № 322-VIII.
5. Кодекс РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30.12.2001 N 195-ФЗ.
6. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2001) "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет".
7. Приказ № 59 – приказ Минздрава Украины от 22.03.96 г. № 59 «Об утверждении Предельных норм поднятия и перемещения тяжелых вещей несовершеннолетними».
8. Литература
9. Гусов К.Н., Толкунова В.Н.Трудовое право России: Учеб.-М: ТК Велби, Изд-во Про­спект, 2003.-496 с.
10. Зобова, А.В. Эксперт журнала "Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение", 2008, N 4 (эл. рес.) / <http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/dismissal/237> (доступ свобод.).
11. **Кичигина,**  **М.А.** Правовые аспекты трудовых отношений с несовершеннолетними работниками. Журнал ["Кадровые решения", №6, 2008](http://www.profiz.ru/kr/6_2008/) (эл. рес.) / <http://www.profiz.ru/kr/6_2008/pravovye_aspekty> (доступ свобод.).
12. Козлова Е. Б. Трудовой договор с несовершеннолетним работником // Трудовые споры. 2008. № 1.
13. Колобова, С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - ЗАО Юстицинформ, 2005 (эл. рес.) / <http://www.lawtoday.ru/razdel/biblo/trud-prav/index.php> (доступ свобод.).
14. Миронов, В.И. Трудовое право России. Учебник. – М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2004.
15. Родина, Н.В. юрисконсульт «Особенности найма лиц, не достигших 18 лет» (эл. рес.) / <http://www.klerk.ru/law/articles/42298> (доступ свобод.).
16. «Сетевой источник права», июль 2009 (эл. рес.) /http://www.pravo-web.com/?p=816(доступ своб.)
17. Трудовой кодекс РФ о применении труда несовершеннолетних. Справка, 2008 (эл. рес.) / <http://www.rian.ru/spravka/20080620/111470557.html> (доступ свобод.).
18. «Юр Тайм», 2008 (эл. рес.) / <http://www.r2trend.ru/item71/item73/#_ftn1> (доступ свобод.).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

|  |  |
| --- | --- |
| Календарный возраст, лет | Граничные нормы веса груза (кг) |
| Кратковременная работа | Длительная работа |
| Юноши | Девушки | Юноши | Девушки |
| 14 | 5 | 2,5 | - | - |
| 15 | 12 | 6 | 8,4 | 4,2 |
| 16 | 14 | 7 | 11,2 | 5,6 |
| 17 | 16 | 8 | 12,6 | 6,3 |