Международный университет социальных наук «LEX»

 **Юридический факультет**

 Эско-Алексей Янтунен

 **3 курс**

**Особенности положения несовершеннолетних в трудовом законодательстве Российской Федерации**

**Курсовая работа по трудовому праву**

руководитель: С. Козлова

ТАЛЛИНН

 **1999**

# Содержание

1. Введение ……………………………………………………………………. стр.3
2. Понятие права ………………………………………………………………стр. 4
3. Место трудового права в системе права ………………………………………………………………………………… стр. 5
4. Разница между трудовым договором и гражданско-правовым договором (договор подряда)………………………………………...….. стр. 7
5. Понятие субъекта несовершеннолетнего в гражданском праве ………………………………………………………………………………… стр. 10
6. Особенности положения несовершеннолетнего в трудовом законодательстве …………………………………………………………. стр. 11
7. Занятость …………………………………………………………………стр. 12

## Квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи ……………………………………………………………….. стр. 15

1. Трудоустройство. Трудовой договор и условия работы ……….. стр. 17
2. Заключение ………………………………………………………………….. стр. 30
3. Литература …………………………………………………………………… стр. 31

# Введение

Каждый человек в своей жизни ежедневно сталкивается с проблемой добычи хлеба насущного на каждый день. Следовательно, живя в обществе, любой человек, сохраняя некоторую свою индивидуальность, что естественно для самой его природы, должен вносить свой посильный вклад на благо этого общества. Разновидностью этого общественного вклада является процесс труда. Сам труд по своему характеру может быть индивидуальным и коллективным. В процессе труда создаются материальные ценности. Эти материальные ценности могут быть конечным результатом труда, а могут быть промежуточным и начальным для следующего процесса труда. Все эти результаты труда идут на благо общества, составляющими которого являются сами люди. В этом кругообороте: коллективный труд - результат, добывается хлеб насущный на каждый день.

Труд в жизни каждого человека занимает одно из самых ведущих мест. Этот род деятельности движет прогресс, будучи сам движим научными открытиями и развитием техники и технологий, созидает богатство страны, ее вес на международной арене, а также коллективный труд, который проявляется в единстве целей, благодаря своей направленности на удовлетворение нужд общества в целом, обладает огромной созидающей силой. Трудиться должен, даже обязан каждый человек.

Труд, как явление касается каждого и как любое другое социальное явление, нуждается в регулировании правовыми нормами особого характера со стороны государства.

 В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации, которая является важнейшим источником трудового права: «Труд свободен. Каждый имеет право на труд», сферу которого свободно выбирает и на условия которого свободно соглашается. «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы». «Каждый имеет право на отдых». Кроме того, эти же положения повторяет Декларация прав и свобод человека и гражданина в РФ в статье 23.

Среди отраслей современного российского права трудовое право занимает одно из ведущих мест. Оно регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда. В своей совокупности эти отношения и составляют основные элементы предмета трудового права России.

До недавнего прошлого сфера действия трудового законодательства была ограничена регулированием трудовых отношений, складывающихся между государством и наемными работниками. Из статьи первой, Кодекса Законов о Труде Российской Федерации который действует ныне, следует, что в область его регулирования входят все трудовые отношения всех субъектов, независимо от их организационно - правовой собственности.

# Понятие права

Право это совокупность юридических норм, регулирующих взаимоотношения между государством и человеком.

Раньше, в прежние времена, право выступало как особая система норм, которая возникла на ранней ступени развития общества в силу потребности охватить общим правилом повторяющиеся изо дня в день акты производства, распределения и обмена продуктов и позаботиться о том, чтобы отдельный человек подчинился общим условиям производства и обмена.

Право возникает вместе с государством, неразрывно с ним связано, является результатом его деятельности при сложившихся экономических и классовых условиях. С появлением государства формируются новые правила поведения, неизвестные прежнему обществу (новые обычные нормы, которые более конкретны в отличие от старых).

Наиболее очевидным признаком права является то, что оно исходит от государства, а не от общества, выступая воплощением воли государства, то есть государственной воли политических сил, стоящих у власти, а не воли всего общества.

Нормы права общеобязательны в силу возможности государственного принуждения; обеспечиваются санкциями, предусмотренными в самих нормах права, если они не реализуются добровольно; имеют общезначимый характер, являются не персонифицированными правилами поведения, т.е. обращены ко всем и каждому, кто попадает в предусмотренные ими условия; характеризуются формальной определенностью, т.е. закрепляются, как правило, в письменной форме, содержатся в систематизированном виде в законах, сборниках, прецедентах. Тем самым право защищается от произвольного изменения, обеспечивается определенная его стабильность. Кроме этого нормы права характеризуются системностью и нормативностью, т.е. они расположены в определенной системе, состоящей из отдельных групп норм, причем каждая из них представляет собой правило поведения.

Следовательно, право есть система общеобязательных, не персонифицированных, формально-определенных, установленных и охраняемых государством правил поведения, выражающих волю политических сил, стоящих у власти, направленных на урегулирование общественных отношений.

В понимании права, большинство ученых исходит из того, что его нельзя рассматривать только как возведенную в закон волю господствующего класса. Было предложено широкое понимание права, куда включались не только юридические нормы, но и правовые отношения, правовая идеология, правовое сознание, что приводило, естественно, к различению права и закона.

Право - более широкое по объему понятие, чем закон, так как кроме него существуют и иные нормативные предписания как внутреннего (указы, постановления, решения и т.п.), так и международного характера.

Право предшествует закону, оно непосредственно вытекает из общественных потребностей. В этом случае под ним понимается право в обще социальном смысле, т.е. моральное право, право народов и т.п. Государство не придумывает право, оно закрепляет сложившиеся в обществе представления о справедливости, но нельзя понимать под правом объективные общественные отношения даже до их санкционирования законом.

Право в специально-юридическом смысле есть юридический инструмент, связанный с государством.

Следует различать право и закон, по содержанию. Праву присущи признаки равенства и свободы, ибо формальное равенство является наиболее абстрактным определением права, общим для всякого права и специфичным для права вообще.

# Место трудового права в системе права

Трудовое право является частью системы права, т.е. отраслью права. В теории права отрасль права определяется как совокупность юридических норм, которая образует самостоятельную часть правовой системы и регулирует сферу качественно однотипных общественных отношений.

Трудовое право как часть правовой системы, должно регулировать качественно однотипные общественные отношения. Название отрасли права само по себе указывает на трудовые отношения, являющиеся объектом регулирования трудового права. Трудовое право регулирует трудовые отношения, тем самым нормы трудового права распространяются на трудовые отношения, которые складываются между работником и работодателем на основе трудового договора.

Система трудового права России - совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные структурные образования - институты, а также на иные устойчивые общности норм, имеющие более дробную структурную определенность - под институты.

Трудовое право считают отраслью права, традиционно входящей в частное право, но в настоящее время трудовое право в ряде вопросов имеет публично-правовые элементы.

Наиболее характерными структурными подразделениями системы трудового права являются институты. Они включают в себя менее обширную, чем отрасль, совокупность юридических норм, которые различаются между собой по предметному признаку регулирования, то есть особенностям отдельных видов общественных отношений либо отдельным сторонам (элементам) какого-либо конкретного вида общественных отношений.

Современная система трудового права России включает в себя следующие институты:

* трудоустройства (объединяет нормы, регулирующие отношения, связанные с подысканием гражданам подходящей работы);
* трудового договора (объединяет нормы, регулирующие прием на работу, переводы и увольнения);
* профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров непосредственно на производстве;
* рабочего времени и времени отдыха;
* нормирования труда;
* оплаты труда;
* дисциплины труда;
* материальной ответственности;
* охраны труда;
* надзора и контроля, за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

# Разница между трудовым договором и гражданско-правовым договором (договор подряда)

В предмет гражданского права входят общественные отношения, которые близко примыкают к трудовым отношениям, базирующимся на трудовом договоре (контракте) подряда. Это отношения по выполнению договоров бытового, поручения, литературного заказа и т.п. Указанным отношениям присущи общие черты: они связаны с трудом, основаны на договорных началах, носят возмездный характер. Однако между ними имеются и существенные различия, обусловливающие их разную отраслевую принадлежность.

Различия же состоят в том, что:

* предметом и основным содержанием трудовых отношений выступает процесс труда, живой труд, в то время как предметом отношений по бытовому подряду, поручению, литературному заказу выступает овеществленный труд, продукт труда;
* по трудовому отношению работник обязуется выполнять работу определенного рода (по определенной специальности, квалификации, должности), в то время как в указанных гражданских отношениях труд связан с выполнением индивидуально-конкретного задания;
* трудовые отношения предполагают включение работника в личный состав трудового коллектива организации, где он обязан выполнять меру труда, соблюдать режим рабочего времени, подчиняться имеющимся правилам внутреннего трудового распорядка.

Выполнение трудовых заданий по гражданско-правовым договорам всех этих атрибутов не предусматривает, то есть гражданин не включается в состав трудового коллектива организации, на него не распространяется обязанность выполнять меру труда, соблюдать режим работы организации, подчиняться установленным в ней правилам внутреннего трудового распорядка. То есть, трудовое задание он выполняет по своему усмотрению и на свой риск.

Общественные отношения, связанные с выполнением работы, являются объектом и многих других отраслей права. По договору подряда, относящемуся к гражданскому праву, подрядчик обязуется выполнить за свой риск определенную работу по заданию заказчика из его или своих материалов, а заказчик обязуется принять и оплатить выполненную работу.

На первый взгляд, кажется, что трудовые отношения регулируют и нормы, касающиеся договора подряда, т.е. гражданско-правовые нормы. Аналогичный вопрос может встать и в отношении договора поручения и иных договоров, регулируемых гражданским правом.

Отличие состоит здесь в том, что входящие в сферу трудового права правовые нормы регулируют выполнение работы, процесса труда, в котором руководящим, организующим и контролирующим лицом является работодатель.

Работник обязан выполнять трудовые задания в соответствии с требованиями работодателя. На основании трудового договора работник выполняет работу для работодателя, тем самым для работодателя это сопряжено со значительно большим кругом обязанностей, чем для заказчика в отношении подрядчика.

Работодатель же, обязан создать необходимые условия для выполнения работы, обеспечить работнику заработную плату, определить время и место выполнения работы, предоставлять работнику отпуск и т.д.

У заказчика же в гражданско-правовых отношениях нет никаких обязанностей, кроме как принять и оплатить результат работы. Заказчик не связан с организацией и руководством работы подрядчика. Подрядчик выполняет работу за свой риск и самостоятельно организовывает свою деятельность.

Таким образом, в случае с договором подряда имеют место имущественные отношения между подрядчиком и заказчиком, а не трудовые отношения. Заказчика интересует лишь результат работы подрядчика, а не то когда и при каких условиях выполняется работа. Подрядчик сам выбирает способ и время выполнения заказа, сам должен отвечать за безопасность труда, сам должен создать условия во исполнение заказа и нести ответственность за некачественно выполненную работу. Имущественными являются также отношения между представителем и представляемым, а также между другими предусмотренными гражданским правом сторонами договора.

Работника зачисляют в штат предприятия, учреждения или иной организации, являющейся работодателем, на работника заводится трудовая книжка, и время работы у работодателя зачитывается в трудовой стаж работника. Участвующее в трудовых правоотношениях лицо, выполняет у работодателя какую-то определенную трудовую функцию. Они могут состоять не только в выполнении заказа, но и в выполнении задач, требующих разных профессиональных знаний. Работодатель обязан гарантировать работнику ранее оговоренную заработную плату.

Отличить имущественную ответственность, связанную с трудовым отношением, вытекающим из трудового договора, от имущественной ответственности, связанной с выполнением заказа на основании договора подряда, не смотря на перечисленные различия, весьма сложно, но в то же время, необходимо, потому что правовое положение работника в трудовом отношении во многом отличается от правового положения подрядчика в гражданском правоотношении.

Если возникает спор о сущности правоотношения, то необходимо найти ответы на следующие вопросы:

* кто организует и управляет процессом труда;
* кто платит за средства производства;
* кто определяет время, место и способ выполнения работы;
* на кого ложится риск, сопряженный с выполнением работы;
* кто получает доход или прибыль;
* зачислено ли лицо, выполняющее работы, в штат работников предприятия, учреждения или организации;
* подчиняется ли лицо, осуществляющее работы, внутреннему трудовому распорядку нанявшего его.

Если же, выполняющий работу подчиняется внутреннему трудовому распорядку противоположной стороны, трудится под руководством и контролем последней, если средства производства принадлежат работодателю и на него ложится сопряженный с выполнением работы риск, то между сторонами имеет место трудовое правоотношение.

# Понятие субъекта несовершеннолетнего в гражданском праве

В гражданско-правовых отношениях требуются особенно выделить категорию несовершеннолетних, т.к. многие лица не достигшие совершеннолетнего возраста в силу объективных причин вынуждены вступать в какие-либо отношения, по поводу чего-либо. Вполне естественно что на такую категорию лиц распространяются особенные нормы регулирующие их правоотношения. Во - первых потому что несовершеннолетние ещё не обладают всей полнотой юридической дееспособности, а во - вторых потому что в силу неокрепшего физически организма а также не сформировавшейся психики. Кто же такой, "несовершеннолетний"?

В Гражданском кодексе РСФСР, о правовом положении и о дееспособности несовершеннолетних от пятнадцати до восемнадцати лет написано таким образом:

"Несовершеннолетние в возрасте от пятнадцати до восемнадцати лет совершают сделки с согласия родителей, усыновителей или попечителей. Однако они вправе самостоятельно совершать мелкие бытовые сделки, распоряжаться своим заработком или стипендией, осуществлять права автора на свои произведения науки, литературы и искусства, открытия, изобретения, рационализаторские предложения и промышленные образцы. При наличии достаточных оснований орган опеки и попечительства может по своей инициативе либо по ходатайству общественных организаций или других заинтересованных лиц ограничить или лишить несовершеннолетнего в возрасте от пятнадцати до восемнадцати лет права самостоятельно распоряжаться своим заработком или стипендией. Право несовершеннолетних в возрасте от пятнадцати до восемнадцати лет вносить в кредитные учреждения вклады и распоряжаться ими определяется законодательством Союза ССР" [[1]](#footnote-1).

Дееспособность несовершеннолетних в возрасте до пятнадцати лет:

" За несовершеннолетних, не достигших пятнадцати лет, сделки совершают от их имени родители, усыновители или опекуны. Несовершеннолетние в возрасте до пятнадцати лет вправе самостоятельно совершать мелкие бытовые сделки. Право несовершеннолетних в возрасте до пятнадцати лет вносить в кредитные учреждения вклады и распоряжаться ими определяется законодательством Союза ССР"[[2]](#footnote-2).

То есть рассматриваются две категории несовершеннолетних: до пятнадцати и от пятнадцати до восемнадцати.

Но, как бы то ни было: несовершеннолетние до 7 лет - недееспособны, с 7 лет возникает ограниченная дееспособность, которая прекращается с возникновением дееспособности при достижении 18 лет.

Но из правила есть исключение:

«Брачный возраст устанавливается в восемнадцать лет. Исполнительные комитеты районных, городских, районных в городе Советов народных депутатов в отдельных исключительных случаях могут снижать брачный возраст, но не более чем на два года»[[3]](#footnote-3).

В случае, если несовершеннолетний вступит в брак, тем самым он приобретет полную дееспособность, как если бы ему исполнилось 18 лет. В случае, если брак прекратится, или он будет признан недействительным по причинам, не связанным с брачным возрастом, несовершеннолетний не лишается приобретенной в связи с вступлением в брак дееспособности.

Трудовые отношения - вид сделки, однако, как и на иные виды сделок, вводятся некоторые ограничения, следствием которых являются особенности трудовых правоотношений с лицами, не достигшими восемнадцати лет - несовершеннолетними. Они приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами.

# Особенности положения несовершеннолетнего в трудовом законодательстве

У несовершеннолетнего, который ищет работу, как и у совершеннолетних, есть три пути ее поиска:

* обратиться в службу занятости;
* обратиться в другие организации по содействию в трудоустройстве населения;
* обратиться путем прямого обращения к работодателю.

## Занятость

Согласно статьи 40\_1. КЗоТ государство гарантирует гражданам, постоянно проживающим на территории Российской Федерации:

* свободу выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда (для несовершеннолетних это пятидневная и шестидневная трудовые недели);
* бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны федеральной службы занятости;
* предоставление предприятиями, учреждениями, организациями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы выпускникам учебных заведений;
* бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в системе службы занятости или по ее направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;
* возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных или иных особенностей граждан;
* правовую защиту от необоснованного увольнения.

Закон о занятости в статье первой гласит:

"Занятость ⎯ это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Гражданам, в том числе несовершеннолетним, принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду".

То есть занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая доход. Занятыми считаются несовершеннолетние граждане: работающие по трудовому договору (контракту), в том числе те, кто проходит очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего - профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение, по направлению федеральной государственной службы занятости - статья 2.

Безработными же, признаются несовершеннолетние трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней – статья 3. Но безработными не могут быть признаны граждане: не достигшие 16-летнего возраста (но все же граждане, которым отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через две недели для решения вопроса о признании их безработными, если им в течении этого времени исполнилось 16 лет).

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости: паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу, не имеющих специальности - паспорта и документа об образовании - статья 3.

Целью обращения несовершеннолетних граждан в органы службы занятости является поиск подходящей работы. Подходящей же считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая:

* соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки;
* условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ); состоянию здоровья;
* транспортной доступности рабочего места, причем максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности.

Оплачиваемая работа, включая работу временного характера, требующая или не требующая (с учетом возрастных особенностей граждан) предварительной подготовки, считается подходящей для граждан:

* впервые ищущих работу, не имеющих специальности;
* отказавшихся повысить или восстановить квалификацию по имеющейся специальности, получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первоначального (12-месячного) периода безработицы;
* состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;
* обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Подходящей же, не может считаться работа, если:

* она связана с переменой места жительства;
* условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда.

Согласно ст. 9, все граждане, включая несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, имеют право на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности, специальности, трудоустройства, возможности профессионального обучения.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка несовершеннолетних безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости, если:

* невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;
* необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам.

Кроме того, как указано в статье 23 - профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан осуществляются в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или иных образовательных учреждениях, образовательных подразделениях организаций или в иных учебных заведениях в соответствии с заключаемыми органами службы занятости договорами.

Право в приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку имеют кроме безработных выпускники общеобразовательных учреждений, а также граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности).

Органы образования по запросу органов службы занятости представляют им информацию о профессионально - квалификационной структуре выпуска и численности выпускников, нуждающихся в трудоустройстве.

## Квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи

Работодатель, согласно статье181 КЗоТ, обязан принимать на работу выпускников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также лиц моложе 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (сирот, выпускников детских домов, детей, оставшихся без попечения родителей, и др.), направляемых органами государственной службы занятости в порядке трудоустройства, в счет квоты, устанавливаемой органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

Перед этими органами работодатель несет ответственность за отказ в приеме на работу лиц, направляемых органами службы занятости в счет квоты, выражаемую в возмещении средств, затраченных на создание рабочих мест на других производствах.

Кроме того, получив отказ в приеме на работу, направляемый в счет квоты, может обжаловать в суд, а последний, в случае признания этих действий не законными, обязывает работодателя заключить с этим лицом трудовой договор.

Согласно статье 182, лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией на основании договоров (контрактов), заключаемых ими с работодателями, или на основании договоров о подготовке специалистов, заключаемых образовательными учреждениями начального, среднего и высшего - профессионального образования и работодателями.

Органы исполнительной власти, в ведении которых находятся образовательные учреждения начального, среднего и высшего - профессионального образования, и органы государственной службы занятости оказывают содействие в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего - профессионального образования с учетом их профессиональной подготовки и квалификации.

По желанию выпускников указанных образовательных учреждений содействие в трудоустройстве им может оказываться негосударственными службами занятости. Отказ работодателя в приеме на работу выпускникам образовательных учреждений начального, среднего и высшего - профессионального образования, может быть обжалован ими в суд. В случае отказа в приеме на работу выпускникам образовательных учреждений начального, среднего и высшего - профессионального образования, прибывшим на работу в соответствии с названными договорами (контрактами), работодатель несет ответственность.

182 статьей, также, установлена договорная форма обеспечения работой лиц, окончивших образовательные учреждения начального (т.е. профтехучилища, выпускающие рабочих определенной специальности, квалификации), среднего и высшего профобразования (т.е. выпускающие молодых специалистов).

Договора могут быть двух видов:

* договор, индивидуально заключаемый обучающимся с работодателем, об обеспечении его работой по изучаемой специальности по окончании обучения. В них закрепляется обязанность обучающегося по окончании обучения и получения специальности, квалификации прибыть на работу на данное производство и обязанность работодателя обеспечить это лицо по окончании профессионального образования работой по полученной им специальности, квалификации;
* договор, заключаемый заранее работодателями с соответствующими учреждениями начального, среднего и высшего - профессионального образования на подготовку специалистов. Такие договоры образовательные учреждения профессионального образования стремятся заключить для всех своих выпускников.

Российское государство стремится по мере сил участвовать в этом процессе, привлекая органы исполнительной власти, в ведении которых находятся выпускающие выпускников соответствующие учреждения профессионального образования и органы государственной службы занятости. Содействие в трудоустройстве этим выпускникам по их желанию может оказываться и негосударственными службами занятости.

Другим, важным положением является запрет на отказ работодателя в приеме на работу выпускнику учреждений профессионального образования, у которого был с работодателем заранее заключен договор об обеспечении его работой по окончании обучения, или который получил от выпустившего его учебного заведения направление в счет заранее сделанной работодателем заявки или договору о подготовке специалистов. Такой отказ выпускник может обжаловать в суд. Суд, установив незаконность этого отказа в приеме на работу, обяжет работодателя заключить с выпускником трудовой договор со дня обращения к нему выпускника.

За отказ в приеме на работу заранее заявленного по договору выпускника работодатель производит целевые финансовые отчисления в Фонд занятости в размере среднего заработка работника данной категории за год.

# Трудоустройство, трудовой договор и условия работы.

Граждане имеют право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю, или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

При этом существуют гарантии при приеме на работу:

"запрещается не обоснованный отказ в приеме на работу. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается. Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите"[[4]](#footnote-4).

Трудовая правосубъектность устанавливается, как правило, по достижении гражданами пятнадцатилетнего возраста. Это - минимальный возраст для лиц наемного труда и работодатель вправе отказать несовершеннолетнему в возрасте 14 лет приеме на работу.

Но, все же, для подготовки молодежи к труду существуют особые условия приема на работу. Т.е. допускается прием на работу достигших четырнадцатилетнего возраста учащихся профтехучилищ, средних школ и техникумов для выполнения легкого труда, не причиняющего вред здоровью и не нарушающего процесса их учебы. Эти лица выполняют работу в свободное от занятий в учебном заведении время. Кроме того, несовершеннолетние в возрасте 14 лет, могут быть приняты на работу только с согласия их законных представителей, т.е. родителей, попечителей или усыновителей.

"Не допускается прием на работу лиц моложе 15 лет. Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу обучающихся в общеобразовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время по достижении ими 14-летнего возраста с согласия родителей, усыновителей или попечителя"[[5]](#footnote-5)

Стороны и содержание трудового договора (контракта):

"Трудовой договор или контракт, есть соглашение между работником и работодателем (физическим либо юридическим лицом), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель (физическое либо юридическое лицо) обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон"[[6]](#footnote-6).

Трудовой договор (контракт), исходя из интересов работника, принимаемого на работу, так и работодателя, заключается только в письменной форме и оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации, который объявляется работнику под расписку. Преимущество письменной формы заключается в том, что все условия договора фиксируются в едином акте, который обязателен для сторон. Такая форма договора повышает гарантии сторон в реализации достигнутых договоренностей по важнейшим условиям труда. Фактический же, допуск к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Но, все же, для лиц, которые были приняты на работу ранее, без письменного заключения трудового договора, оформление трудовых отношений в письменном виде производится только с их согласия.

"Несовершеннолетние (лица, не достигшие восемнадцати лет), в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами"[[7]](#footnote-7).

Законодательство считает граждан субъектами трудового права не с момента возникновения у них фактической способности к труду, а с появлением способности к труду как правовой категории, то есть трудовой правосубъектности.

Трудовая правосубъектность устанавливается, как правило, по достижении гражданами пятнадцатилетнего возраста. Это - минимальный возраст для лиц наемного труда.

Юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности граждан сострит в том, что именно с этим возрастом связывается по закону достижение ими трудового совершеннолетия: в трудовых правоотношениях они приравниваются к гражданскому совершеннолетию (т.е. к лицам, достигшим восемнадцатилетнего возраста), а в области охраны труда, рабочего времени и некоторых других условий труда пользуются определенными льготами и преимуществами. Установленные законодательством для них трудовые льготы направлены, прежде всего, на охрану их физического и нравственно-психического здоровья от существующих производственных вредностей.

Для лиц наемного труда нормы права, устанавливающие возрастной критерий трудовой правосубъектности, всегда имели и имеют императивный характер. Поскольку их нарушение противоречит интересам охраны труда подростков, не достигших указанного выше возраста, виновные лица из числа предпринимателей (работодателей) и администрации привлекаются к ответственности, а трудовые правоотношения с подростками подлежат прекращению.

Трудовой договор работник, в том числе и несовершеннолетний заключает лично ⎯ он приравнен в своих правах и обязанностях к совершеннолетним. Это одна из гарантий добровольного заключения трудового договора. Наряду с тем, что все трудовые права (право на труд, на оплату по трудовому вкладу, на социальное страхование по болезни и др.) несовершеннолетние работники имеют наравне с совершеннолетними.

Обязательными условиями трудового договора являются:

* место работы;
* наименование организации;
* трудовая функция ⎯ работа в соответствии с квалификацией по определенной специальности, которую должен выполнять работник;
* дата начала работы и дата ее окончания, если трудовой договор заключается на определенный срок;
* обязанности работодателя по обеспечению охраны труда.

При приеме на работу, администрация организации обязана потребовать от поступающего на работу несовершеннолетнего:

* трудовую книжку, а если лицо поступает на работу впервые ⎯ справку о последнем занятии;
* для лиц в возрасте от 14 до 16 лет ⎯ свидетельство о рождении, а с 16 лет ⎯ паспорт.
* Кроме того, работодатель может потребовать свидетельство или диплом о профессиональном образовании, которые свидетельствуют об определенных знаниях и квалификации.

Иногда, в ряде случаев, скорее всего и в случае приема на работу четырнадцатилетнего, работодателем, могут быть потребованы:

* направление районной или городской комиссии по трудоустройству молодежи или комиссии по делам несовершеннолетних;
* удостоверение о направлении на работу или справка, которая дает право самостоятельно устраиваться на работу;
* путевка (направление на работу).

Обязательным условием приема несовершеннолетних на работу, являются обязательные медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет. "Лица моложе двадцати одного года принимаются на работу лишь после предварительного, обязательного медицинского осмотра. Работники в возрасте до восемнадцати лет подлежат ежегодному, обязательному медицинскому осмотру"[[8]](#footnote-8). Соответственно, работодателю запрещен прием на любую работу лиц моложе двадцати одного года без предварительного медицинского осмотра. Здесь выступает обязательность, означающая невозможность приема на работу лица моложе двадцати одного года, если оно не прошло медицинский осмотр. Такой обязательный медицинский осмотр эти лица проходят с целью определения пригодности по состоянию здоровья к работе, на которую предполагается принять лицо моложе двадцати одного года. Для лиц моложе двадцати одного года обследования проводятся медико-санитарными частями и поликлиниками при промышленных предприятиях. Если их нет, то работодатель заключает договор с территориальной поликлиникой, в районе которой находится предприятие, организация.

Кроме того, для работников в возрасте до восемнадцати лет, кроме предварительного осмотра установлен и ежегодный медицинский осмотр. Он проводится в сроки, устанавливаемые приказом администрации, в котором указываются фамилии таких лиц. Этот приказ согласовывается с соответствующими лечебными учреждениями. Уклонение подростка до восемнадцати лет от прохождения ежегодного медицинского осмотра является дисциплинарным проступком, за который администрация может наложить дисциплинарное взыскание за невыполнение ее распоряжения без уважительных причин. Предварительные и ежегодные осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Решение о приеме на работу оформляется путем заключения трудового договора (контракта) между работодателем и лицом, принимаемым на работу. Субъектами правоотношений являются всегда:

* работодатель ⎯ организация любой формы собственности или отдельные граждане;
* работник ⎯ граждане, достигшие шестнадцати лет (в исключительных случаях пятнадцати лет) или учащиеся, достигшие 14 лет.

Трудовой договор между работником и работодателем согласно статье 17, может быть заключен:

* на неопределенный срок;
* на определенный срок не более пяти лет;
* на время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

Причем при приеме на работу, испытательный срок, согласно статье 21 не устанавливается для следующих лиц:

* лиц, не достигших восемнадцати лет;
* молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений;
* молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений.

Это положение установлено для обеспечения конкурентоспособности этих, еще не имеющих достаточного опыта и навыков лиц. Они не должны быть уволены работодателем, если в первые месяцы работы, по кругу своих рабочих обязанностей они в чем-то уступают совершеннолетним работникам. Несовершеннолетний, может быть, впервые оформляется на работу и у него отсутствует какой-либо опыт прежней работы. Цель же испытательного срока - выяснить, отвечает ли работник предъявляемым ему требованиям по выполнению работы, которая оговорена в трудовом договоре.

Согласно положениям статьи 175 КЗоТ, запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы:

* указанные лица не должны привлекаться на работы, связанные с переноской и передвижением тяжести свыше 4,1 кг;
* не должны быть использованы на погрузочно-разгрузочных работах.

Существует список, тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда, а также работ, выполнение которых может причинить вред нравственному их развитию запрещенных для несовершеннолетних, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 10 сентября 1980г. (Бюллетень Госкомтруда СССР, 1984, №3-7; 1983, № 12; 1985,№12).

Этот список был введен в действие еще союзным законодательством. По этому списку для лиц до 18 лет запрещены около 500 видов тяжелых, вредных и опасных работ при какой бы форме собственности и организационно-правовой форме производства они не производились.

Т.е. виды работ, не включенных в этот список, могут считаться легким трудом. Но работодатель и трудовой коллектив в коллективном договоре, имеют власть и право определить работы, не включенные в этот список, как вредоносные для несовершеннолетних своим решением.

В том случае, когда сам подросток до 18 лет просит использовать его труд на этих видах труда, администрация не имеет право это делать, иначе она несет дисциплинарную или административную ответственность за нарушение трудового законодательства, а при тяжелых для подростка последствиях, может нести и уголовную ответственность. Поэтому уже при приеме подростка до 18-летнего возраста администрация обязана ориентироваться на список запрещенных для него работ. Кроме того, можно выявить и некоторые особенности привлечения к труду указанной категории работников.

А именно:

* для подростков до 18 лет запрещается любая подземная работа, в том числе и не физическая и эпизодическая;
* лиц до 21 года нельзя использовать на опасных взрывных работах;
* лиц до 18 лет нельзя использовать на работах пожарником, водолазом и других опасных видах труда;
* запрещено применение труда подростков до 18лет на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию - в ночных клубах и кабаре, в игорном бизнесе, на работах по производству, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами на любой форме собственности и во всех видах организационно-правовых форм производств.

В отдельную категории следует выделить учащихся-практикантов на производстве, относительно которых соответствующее постановление, утвердившее вышеприведенный список, предусматривает следующие ограничения:

* при прохождении учащимися до 18 лет производственной практики на работах, предусмотренных Списком, они могут на них находиться не более 4 часов в день (смену) при строгом соблюдении на этих работах санитарно-гигиенических норм и при условии, что к моменту окончания ими профессионального обучения, они достигнут 18-летнего возраста;
* выпускники профтехучилищ, закончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее 3 лет по профессиям, указанным в Списке, не достигшие к моменту окончания обучения 18 лет, могут допускаться к работе по этим профессиям лишь под руководством опытных рабочих-наставников при условии строгого соблюдения норм по охране труда.

В дополнение к положениям статьи 175 КЗоТ, несовершеннолетние работники не могут привлекаться к работам:

* по совместительству, т.е. вне основного рабочего времени, на основании трудового договора у того же или у другого работодателя;
* по письменному договору о полной материальной ответственности;
* по вахтовому методу, поскольку эти работы связаны с отъездом в другую, местность и с длительными рабочими сменами.

Согласно статьи 177, запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам. В соответствии с этой статьей и приводимым выше понятием "ночное время", лица, моложе 18 лет не могут быть привлечены на работы с 10 ч вечера до 6 ч утра. То есть если несовершеннолетний работает на сменном графике, то его вечерняя смена может длиться только до 10 ч вечера. Кроме того, администрация не должна привлекать несовершеннолетнего к сверхурочной для него работе.

Для подростка до 18 лет сверхурочной считается работа, сверх установленного статьей 43 КЗоТ для них сокращенного рабочего времени:

 "Для работников, не достигших возраста восемнадцати лет, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

 1) в возрасте от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю;

 2) в возрасте от 15 до 16 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул, - не более 24 часов в неделю"[[9]](#footnote-9).

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных в статье 43 норм.

Согласно статье 46, для всех работников, в том числе и для несовершеннолетних, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности.

На тех предприятиях, в учреждениях, организациях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часов при недельной норме 24 часа.

Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается администрацией предприятия, учреждения, организации совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и по согласованию с местным Советом народных депутатов.

Согласно статьи 179, для рабочих моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются, исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для лиц, не достигших восемнадцати лет.

Для молодых рабочих, поступающих на предприятие, в организацию по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определяемые им сроки могут утверждаться пониженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются администрацией предприятия, организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия.

Применительно к Кодексу Законов о Труде, под нормой выработки понимается заданная рабочему мера производства продукции надлежащего качества за его рабочий день (смену), неделю, месяц. Указанная норма выступает мерой труда рабочего за час, день, неделю, месяц, то есть определяет установленную норму его труда.

В виду того, что для работников моложе 18 лет по сравнению с другими работниками на тех же видах труда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

* в возрасте от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю, т.е. сокращена на 4 часа;
* в возрасте от 14 до 16 лет - не более 24 часов в неделю, т.е. сокращена на 16 часов.

То и норма труда для несовершеннолетних должна устанавливаться меньше, пропорционально их сокращенному рабочему времени. Иными словами, нормы выработки для рабочих моложе восемнадцати лет устанавливаются в соответствии с нормами выработки для взрослых рабочих, сокращая их для несовершеннолетних пропорционально их сокращенному рабочему времени. Что касается молодых рабочих, впервые поступающих на работу по окончании учебы, нормы выработки могут быть утверждены пониженные на первые месяцы работы. Такие пониженные нормы молодым рабочим имеются в виду совершеннолетним, поскольку на рабочих до 18 лет распространяется во всех случаях часть первая статьи 179 КЗоТ.

Как правило, пониженные нормы выработки утверждаются администрацией по согласованию с профкомом, которые определяют, на сколько времени и в каком размере понизить конкретным молодым рабочим, впервые после учебы начинающим самостоятельно работать по полученной специальности, их нормы выработки на период адаптации.

Согласно статье 180, заработная плата работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати дет, 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.

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, учреждения, организации могут устанавливать учащимся доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Смысл статьи ⎯ предоставить несовершеннолетнему работнику сокращенную продолжительность рабочего времени. А именно:

* у работников до 16-летнего возраста рабочий день - 4 часа, в расчете на шестидневную рабочую неделю;
* у работников от 16 до 18 лет рабочий день - 6 часов.
* А с учетом работы по пятидневной рабочей неделе:
* у работника в возрасте от 16до 18 лет - 7ч 12мин.;
* у работника в возрасте до 16 лет - 4ч 15 мин.

Заработную плату работники моложе восемнадцати лет при повременной системе оплаты труда получают в размере такого же оклада, ставки, что и взрослые работники. Если же, несовершеннолетние работники работают на сдельных работах, то они получают заработную плату за сдельную продукцию надлежащего качества, по сдельным расценкам и им доплачивается по повременной ставке за сокращенное время (по сравнению со взрослыми работниками), т.е. работникам до 16 лет за 3 часа в день, а от 16 до 18 лет за один час в день (по шестидневной рабочей неделе).

Что касается оплаты труда учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, то описанные выше гарантии на них не распространяются. Они оплачиваются пропорционально отработанному ими времени, а также в зависимости от выработки, т. е. оттого, сколько сделал продукции. Предприятия, учреждения, организации им не обязаны, а лишь могут устанавливать доплаты к заработной плате за счет собственных средств. Эти доплаты учащимся могут устанавливаться по коллективным договорам и соглашениям.

Работникам, "ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 рабочих дней в расчете на шестидневную рабочую неделю"[[10]](#footnote-10). Но, согласно статье 178, работникам моложе 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью, не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Вместе с тем, следует обратить внимание на то, что коллективные договоры и социально-партнерские соглашения, а также индивидуальный трудовой договор с лицом моложе 18 лет могут предусматривать для несовершеннолетних и более длительные ежегодные оплачиваемые отпуска, например, 35-40 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск работнику моложе 18 лет нельзя переносить на следующий год, он предоставляется ежегодно, в любое время года и в первый год работы по просьбе несовершеннолетнего работника может быть предоставлен до истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы.

Согласно статье 183, расторжение трудового договора (контракта) с работником моложе 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия государственной инспекции труда объекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 статьи 33 КЗоТ:

* при ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;
* обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;
* восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

Увольнение по этим основаниям производится лишь в исключительных случаях и не допускается без последующего трудоустройства.

Эта статья предусматривает дополнительные гарантии на случай увольнения работников моложе 18 лет, за счет невозможности увольнение данной категории работников без согласия органа Рострудинспекции субъекта Российской Федерации и комиссии по делам несовершеннолетних. С учетом общего порядка увольнения, применительно к этому случаю возможны несколько ситуаций, связанных с увольнением; а именно работник моложе 18 лет увольняется по:

* сокращению штата, численности;
* несоответствию по состоянию здоровья,
* невыходу на работу из-за длительной болезни, в этом случае на его увольнение требуется согласие трех органов, т.е. профкома (если он член данного профсоюза), органа государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Если несовершеннолетний работник уволен по инициативе администрации без согласия хотя бы одного из двух указанных органов, то он подлежит восстановлению его судом на работе, а виновное в таком увольнении должностное лицо будет нести материальную ответственность за ущерб, в связи с оплатой вынужденного прогула уволенному.

Увольнение работника моложе 18 лет по основаниям пунктов 1, 2 и 6 статьи 33 КЗоТ, могли быть лишь в исключительных случаях и не допускается без последующего трудоустройства.

# Заключение

Российское государство призвано защищать законные интересы своих граждан. В соответствии с действующим законодательством, лица не достигшие 18 лет, обязаны получить образование, это их главная задача. Права и обязанности этих лиц по поводу занятости, трудоустройства, трудовых отношений также закреплены в соответствующих нормативных актах.

Прежде всего государство заботится об образовательном уровне, здоровье, моральном и нравственном развитии подрастающего поколения. Но, несовершеннолетние, на определенных условиях, могут реализовать себя на определенной виде работы и работодатели не в праве препятствовать им в этом.

Нормы права, которые регулируют занятость, трудоустройство и трудовые отношения в России, более жизненны, чем в Эстонии. В Эстонии же, все это впереди.

# Литература

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. Официально опубликована и вступила в силу 25 декабря 1993 г. С изменениями, внесенными указами Президента N 20 от 9 января 1996 г. и N 173 от 10 февраля 1996 г.
2. ДЕКЛАРАЦИЯ ПРАВ И СВОБОД ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА. Принята Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 года
3. Кодекс законов о труде (с изменениями на 31 июля 1998 года). Принявший орган: Верховный Совет Российской Федерации
4. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. Федерального Закона Российской Федерации от 22 марта 1996 года. — Российская газета, 6 мая 1996г.).
5. Трудовое право. Учебник. Москва 1998 г. Изд. Проспект под ред. Проф. О.В. Смирнова – 448 с.
6. К.Н. Гнусов, В.Н. Толкунова. Трудовой договор. Комментарий к КЗОТ Москва, Теис 1996. –192с.
7. Скаридов А. С. КЗоТ. Постатейный анализ и рекомендации. 1 и 2 том. Издательство Михайлова В.А. Санкт-Петербург. 1997г.
8. С.А. Комаров Общая теория государства и права. Учебник. Москва. Юрайт, 1997. ⎯ 416 с.
1. Гражданский Кодекс РСФСР (с изменениями на 26 января 1996 года, по состоянию на 1 марта 1996 года), статья 13 [↑](#footnote-ref-1)
2. Гражданский Кодекс РСФСР (с изменениями на 26 января 1996 года, по состоянию на 1 марта 1996 года), статья 14 [↑](#footnote-ref-2)
3. статья 15 Кодекса о браке и семье РСФСР [↑](#footnote-ref-3)
4. Статья 173 КЗоТ [↑](#footnote-ref-4)
5. Статья 173 КЗоТ [↑](#footnote-ref-5)
6. Статья 15 КЗоТ [↑](#footnote-ref-6)
7. Статья 174 КЗоТ [↑](#footnote-ref-7)
8. Статья 176 КЗоТ [↑](#footnote-ref-8)
9. Статья 43 КЗоТ [↑](#footnote-ref-9)
10. Статья 67 КЗоТ [↑](#footnote-ref-10)