Правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений в современной России

**Человек:** Статья посвящена исследованию системы норм права, определяющих правовой статус несовершеннолетних в процессе регулирования трудовых отношений в Российской Федерации. Цель исследования состоит в анализе содержания правового статуса несовершеннолетних граждан в системе регулирования трудовых отношений. В работе решаются следующие задачи: выявление и анализ элементов правового статуса несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений; систематизация норм трудового права, действие которых определяется обеспечением гарантий прав несовершеннолетних; выявление проблем обеспечения правового статуса несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений; разработка предложений по совершенствованию законодательства в части обеспечения реализации правового статуса несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений, а также обозначение перспективных направлений исследования в данной области. Методологию исследования составляют как общенаучные, так и юридические методы: системно-структурный метод; функциональный метод; формально-юридический метод. Научная новизна работы состоит в её результатах, позволяющих расширить круг субъектов трудового права, статус которых зависит от соблюдения гарантий прав граждан моложе восемнадцати лет. Произведен комплексный анализ норм трудового права, содержание которых определяется обеспечением защиты прав несовершеннолетних. В статье выделяются актуальные проблемы правового регулирования, а именно: правового статуса несовершеннолетних работников моложе 14 лет, их родителей и несовершеннолетних работодателей; защиты прав несовершеннолетних работников; законодательного выделения отдельных категорий несовершеннолетних работников; правового регулирования допуска лиц к работе с несовершеннолетними. Предлагается введение: дополнительных гарантий прав несовершеннолетних работников до 14 лет; дополнительных требований к лицам, допущенным к работе с несовершеннолетними.

**Key words:** трудовые правоотношения, работа с детьми, работа с несовершеннолетними, несовершеннолетние творческие работники, категории несовершеннолетних работников, несовершеннолетние работники, несовершеннолетние работодатели, регулирование труда несовершеннолетних, несовершеннолетние, трудовое право

=================================

**FastText\_KMeans\_Clean:** Нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях , также можно классифицировать по различным основаниям их применения, а именно на: нормы устанавливающие принципы труда несовершеннолетних; общие нормы, определяющие требованию к возрасту несовершеннолетних работников и работодателей; гарантии защиты прав несовершеннолетних; льготы несовершеннолетним работникам; дополнительные требования к несовершеннолетним работникам; нормы отражающие специфические особенности регулирования труда несовершеннолетних; не специальные (общие) нормы, фактически связанные с регулированием труда несовершеннолетних; нормы ограничивающие труд несовершеннолетних; нормы регулирующие труд отдельных категорий несовершеннолетних работников; нормы, предусматривающие дополнительные права и обязанности работодателей в связи с трудоустройством несовершеннолетних. 3. Среди гарантий защиты прав несовершеннолетних работников следует выделить: гарантии прав работающих лиц, достигших возраста 15 лет на вознаграждение за труд, охрану труда, сокращенное рабочее время, отпуск (ч. 2, ст. 11 ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации"); запрет на необоснованный отказ в приеме на работу, прямое (либо косвенное) ограничение прав или установление прямого (либо косвенного) преимущества в процессе заключения трудового соглашения в зависимости от возрастных критериев (ст. 64 ТК РФ); запрет на привлечение несовершеннолетних к "полной материальной ответственности" за исключением случаев причинения ими "умышленного ущерба работодателю, либо ущерба, нанесенного в состоянии различной степени опьянения, либо ущерба, нанесенного в результате административного правонарушения или уголовного преступления, подтвержденного соответствующими актами правоприменения (ст. 242, 244 ТК РФ); запрет на направление несовершеннолетних "в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни" за исключением "творческих работников" (ст. 268 ТК РФ); запрет на "расторжение трудового договора" с несовершеннолетним по инициативе работодателя по общему порядку (ст. 81 ТК РФ) без согласия "соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав" (ст. 269 ТК РФ); запрет на превышение 50 % нормы рабочего времени, устанавливаемой для несовершеннолетних работников, совмещающих работу с получением основного общего (среднего профессионального) образования (ч. 4, ст. 92 ТК РФ); запрет на превышение времени ежедневного труда несовершеннолетних, для не учащихся (либо учащихся в каникулярные периоды), в возрасте: "от 14 до 15 лет - свыше 4-х часов, от 15 до 16 лет - свыше 5 часов, от 16 до 18 лет - свыше 7 часов" (абз. 4. Льготы, предоставляемые несовершеннолетним работникам. 3, п. 3, ст. 122 ТК РФ). В данном случае рассматриваются нормы, которые напрямую не указывают на несовершеннолетних как субъектов, регулируемых данными нормами отношений, однако из их содержания следует ряд положений, которые затрагивают трудовые права и обязанности несовершеннолетних работников. В сравнении с ранее представленным в научной литературе подходом к изучению трудоправового статуса несовершеннолетних работников, наш подход позволяет рассмотреть роль и значение несовершеннолетних граждан и гарантий их прав в системе трудового законодательства значительно шире, а именно выявить дополнительных субъектов, трудоправовой статус которых зависит от соблюдения гарантий прав несовершеннолетних.

**Key words part:** 0.9696969696969696

=================================

**FastText\_KMeans\_Raw/:** Нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях , также можно классифицировать по различным основаниям их применения, а именно на: нормы устанавливающие принципы труда несовершеннолетних; общие нормы, определяющие требованию к возрасту несовершеннолетних работников и работодателей; гарантии защиты прав несовершеннолетних; льготы несовершеннолетним работникам; дополнительные требования к несовершеннолетним работникам; нормы отражающие специфические особенности регулирования труда несовершеннолетних; не специальные (общие) нормы, фактически связанные с регулированием труда несовершеннолетних; нормы ограничивающие труд несовершеннолетних; нормы регулирующие труд отдельных категорий несовершеннолетних работников; нормы, предусматривающие дополнительные права и обязанности работодателей в связи с трудоустройством несовершеннолетних. 3. Среди гарантий защиты прав несовершеннолетних работников следует выделить: гарантии прав работающих лиц, достигших возраста 15 лет на вознаграждение за труд, охрану труда, сокращенное рабочее время, отпуск (ч. 2, ст. 11 ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации"); запрет на необоснованный отказ в приеме на работу, прямое (либо косвенное) ограничение прав или установление прямого (либо косвенного) преимущества в процессе заключения трудового соглашения в зависимости от возрастных критериев (ст. 64 ТК РФ); запрет на привлечение несовершеннолетних к "полной материальной ответственности" за исключением случаев причинения ими "умышленного ущерба работодателю, либо ущерба, нанесенного в состоянии различной степени опьянения, либо ущерба, нанесенного в результате административного правонарушения или уголовного преступления, подтвержденного соответствующими актами правоприменения (ст. 242, 244 ТК РФ); запрет на направление несовершеннолетних "в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни" за исключением "творческих работников" (ст. 268 ТК РФ); запрет на "расторжение трудового договора" с несовершеннолетним по инициативе работодателя по общему порядку (ст. 81 ТК РФ) без согласия "соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав" (ст. 269 ТК РФ); запрет на превышение 50 % нормы рабочего времени, устанавливаемой для несовершеннолетних работников, совмещающих работу с получением основного общего (среднего профессионального) образования (ч. 4, ст. 92 ТК РФ); запрет на превышение времени ежедневного труда несовершеннолетних, для не учащихся (либо учащихся в каникулярные периоды), в возрасте: "от 14 до 15 лет - свыше 4-х часов, от 15 до 16 лет - свыше 5 часов, от 16 до 18 лет - свыше 7 часов" (абз. 3, п. 3, ст. 122 ТК РФ). Исходя из содержания норм трудового законодательства следует, что несовершеннолетние работники для защиты их здоровья и нравственного развития ограничены в определенных видах трудовой деятельности, при этом подобные ограничения отсутствуют в отношении несовершеннолетних работодателей. В сравнении с ранее представленным в научной литературе подходом к изучению трудоправового статуса несовершеннолетних работников, наш подход позволяет рассмотреть роль и значение несовершеннолетних граждан и гарантий их прав в системе трудового законодательства значительно шире, а именно выявить дополнительных субъектов, трудоправовой статус которых зависит от соблюдения гарантий прав несовершеннолетних.

**Key words part:** 0.9696969696969696

=================================

**FastText\_PageRank\_Clean/:** Постановка данной цели ставит перед нами следующие задачи:. Остановимся подробнее на каждой из этих групп. В соответствии с абз. 4. Льготы, предоставляемые несовершеннолетним работникам. 3, п. 3, ст. 122 ТК РФ). 6. Дополнительные требования к несовершеннолетним. 7. Нормы, ограничивающие труд несовершеннолетних. 3, ч. 2, ст. 331 ТК РФ).

**Key words part:** 0.6666666666666666

=================================

**FastText\_PageRank\_Raw/:** Постановка данной цели ставит перед нами следующие задачи:. Остановимся подробнее на каждой из этих групп. В соответствии с абз. 4. Льготы, предоставляемые несовершеннолетним работникам. 3, п. 3, ст. 122 ТК РФ). 6. Дополнительные требования к несовершеннолетним. 7. Нормы, ограничивающие труд несовершеннолетних. 3, ч. 2, ст. 331 ТК РФ).

**Key words part:** 0.6666666666666666

=================================

**Mixed\_ML\_TR/:** Обоснованность понятия правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений следует из анализа действующего трудового законодательства Российской Федерации, позволяющего выделить следующие группы норм трудового права, связанные с реализацией правового статуса несовершеннолетних: I) нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях; II) нормы, регулирующие труд лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе выполнения трудовой функции; III) нормы, действие которых связано с наличием у работников несовершеннолетних детей. 3. Среди гарантий защиты прав несовершеннолетних работников следует выделить: гарантии прав работающих лиц, достигших возраста 15 лет на вознаграждение за труд, охрану труда, сокращенное рабочее время, отпуск (ч. 2, ст. 11 ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации"); запрет на необоснованный отказ в приеме на работу, прямое (либо косвенное) ограничение прав или установление прямого (либо косвенного) преимущества в процессе заключения трудового соглашения в зависимости от возрастных критериев (ст. 64 ТК РФ); запрет на привлечение несовершеннолетних к "полной материальной ответственности" за исключением случаев причинения ими "умышленного ущерба работодателю, либо ущерба, нанесенного в состоянии различной степени опьянения, либо ущерба, нанесенного в результате административного правонарушения или уголовного преступления, подтвержденного соответствующими актами правоприменения (ст. 242, 244 ТК РФ); запрет на направление несовершеннолетних "в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни" за исключением "творческих работников" (ст. 268 ТК РФ); запрет на "расторжение трудового договора" с несовершеннолетним по инициативе работодателя по общему порядку (ст. 81 ТК РФ) без согласия "соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав" (ст. 269 ТК РФ); запрет на превышение 50 % нормы рабочего времени, устанавливаемой для несовершеннолетних работников, совмещающих работу с получением основного общего (среднего профессионального) образования (ч. 4, ст. 92 ТК РФ); запрет на превышение времени ежедневного труда несовершеннолетних, для не учащихся (либо учащихся в каникулярные периоды), в возрасте: "от 14 до 15 лет - свыше 4-х часов, от 15 до 16 лет - свыше 5 часов, от 16 до 18 лет - свыше 7 часов" (абз. К подобным льготам относятся: право на предоставление несовершеннолетним льгот "при совмещении работы с обучением, проведении ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотировании рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора" (ч. 2, ст. 11 ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации"); предоставление в "удобное для несовершеннолетних время ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 31 день" (ст. 267 ТК РФ); возможность установления нормами трудового права пониженных норм выработки для несовершеннолетних работников, получивших "основное общее, среднее профессиональное образование или прошедших профессиональное обучение на производстве" (ст. 270 ТК РФ); отсутствие испытания при приеме на работу (абз. В контексте исследуемой темы, особого внимания заслуживают общие нормы Гражданского и Трудового кодексов. Для регулирования их труда характерны следующие особенности: определение продолжительности ежедневной работы несовершеннолетних спортсменов "нормами коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов при условии сохранения предельной сокращенной еженедельной продолжительности рабочего времени" (ч. 2, ст. 348.8 ТК РФ; ч. 1, ст. 92 ТК РФ); допущение несовершеннолетних спортсменов, на основании норм трудового права, к "сверхурочным работам, работам в ночное время, а также выходные и праздничные дни" (ч. 3, ст. 348.8 ТК РФ); допущение несовершеннолетних спортсменов, участвующих в спортивных состязаниях к превышению общих предельно допустимых "норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную", если это не противоречит плану подготовки к соревнованиям и медицинскому заключению (ч. 4, ст. 348.8 ТК РФ); допущение к заключению трудового соглашения с не достигшими 14 лет спортсменами "на основе согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки", выдаваемого по итогам врачебного заключения в рамках предварительного медицинского осмотра (ч. 5, ст. 348.8 ТК РФ;), порядок проведения которого определяется Минздравом РФ [26]; разрешение органа опеки на заключения трудового соглашения с не достигшими четырнадцати лет спортсменами определяет нормы ежедневной работы спортсмена и иные условия работы, призванные защитить "здоровье и нравственное развитие" несовершеннолетнего работника (ч. 5, ст. 348.8 ТК РФ); трудовой договор с несовершеннолетними спортсменами при переводе их на временную работу к другому работодателя заключается по основаниям, которые устанавливаются "для заключения трудовых договоров с работниками соответствующего возраста" (ч. 6, ст. 348.8 ТК РФ; ст. 248.4 ТК РФ; ст. 63 ТК РФ). А содержание ст. 351.1 ТК РФ, в целом, "налагает запрет на работу лиц, имеющих судимость" ("подвергавшихся уголовному преследованию"), в сферах, где имеет место взаимодействие работников с несовершеннолетними. К указанным нормам относятся: обязанность работодателя устанавливать, по просьбе работника, имеющего ребенка до 14 лет, неполный рабочий день (ч. 2, ст. 93 ТК РФ); оплата проезда (туда и обратно) несовершеннолетних детей работников, работающих в условиях Крайнего Севера к месту использования отпуска последним (ч. 2, ст. 325 ТК РФ); запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в выходные и в ночное время (ст. 259 ТК РФ); всевозможные отпуска для лиц, имеющих несовершеннолетних детей (ст. 255, 256, 257, 260, 262.1, 262.2, 263 ТК РФ) и др. В исследовании впервые произведен комплексный анализ норм трудового права, содержание которых определяется обеспечением гарантий прав несовершеннолетних граждан: норм, регулирующих труд несовершеннолетних; норм, регулирующих труд лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе выполнения трудовой функции; норм, действие которых связано с наличием у работников несовершеннолетних детей.

**Key words part:** 0.9393939393939394

=================================

**MultiLingual\_KMeans/:** В контексте исследуемой темы, особого внимания заслуживают общие нормы Гражданского и Трудового кодексов. А содержание ст. 351.1 ТК РФ, в целом, "налагает запрет на работу лиц, имеющих судимость" ("подвергавшихся уголовному преследованию"), в сферах, где имеет место взаимодействие работников с несовершеннолетними. К указанным нормам относятся: обязанность работодателя устанавливать, по просьбе работника, имеющего ребенка до 14 лет, неполный рабочий день (ч. 2, ст. 93 ТК РФ); оплата проезда (туда и обратно) несовершеннолетних детей работников, работающих в условиях Крайнего Севера к месту использования отпуска последним (ч. 2, ст. 325 ТК РФ); запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в выходные и в ночное время (ст. 259 ТК РФ); всевозможные отпуска для лиц, имеющих несовершеннолетних детей (ст. 255, 256, 257, 260, 262.1, 262.2, 263 ТК РФ) и др. В исследовании впервые произведен комплексный анализ норм трудового права, содержание которых определяется обеспечением гарантий прав несовершеннолетних граждан: норм, регулирующих труд несовершеннолетних; норм, регулирующих труд лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе выполнения трудовой функции; норм, действие которых связано с наличием у работников несовершеннолетних детей.

**Key words part:** 0.8787878787878788

=================================

**Multilingual\_PageRank/:** Об этом, свидетельствуют многочисленные проверки, проводимые органами федеральной инспекции труда. Постановка данной цели ставит перед нами следующие задачи:. Остановимся подробнее на каждой из этих групп. В соответствии с абз. 4. Льготы, предоставляемые несовершеннолетним работникам. 3, п. 3, ст. 122 ТК РФ). 3, ч. 2, ст. 331 ТК РФ). Подобные ограничения отсутствуют в отношении "лиц, подвергнутых административному наказанию за потребление наркотических средств".

**Key words part:** 0.6666666666666666

=================================

**RuBERT\_KMeans\_Without\_ST/:** Нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях , также можно классифицировать по различным основаниям их применения, а именно на: нормы устанавливающие принципы труда несовершеннолетних; общие нормы, определяющие требованию к возрасту несовершеннолетних работников и работодателей; гарантии защиты прав несовершеннолетних; льготы несовершеннолетним работникам; дополнительные требования к несовершеннолетним работникам; нормы отражающие специфические особенности регулирования труда несовершеннолетних; не специальные (общие) нормы, фактически связанные с регулированием труда несовершеннолетних; нормы ограничивающие труд несовершеннолетних; нормы регулирующие труд отдельных категорий несовершеннолетних работников; нормы, предусматривающие дополнительные права и обязанности работодателей в связи с трудоустройством несовершеннолетних. К нормам Трудового кодекса РФ [13] относятся положения, которые: запрещают ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста (ч. 2, ст. 3 ТК РФ); провозглашают право на различия, исключения и предпочтения в отношении отдельных лиц, нуждающихся в "повышенной социальной и правовой защите" (ч. 3, ст. 3 ТК РФ); устанавливают, что особенности трудоустройства несовершеннолетних определяются "нормами трудового права, коллективного договора и соглашения" (ст. 272 ТК РФ). Так, Н.А. Сапронова и О.В. Федорина считают излишним и необоснованным распространение на данный орган, дополнительных "обязанностей в отношении принятия решения о допуске (недопуске) к педагогической деятельности или иной трудовой деятельности, предполагающей работу с несовершеннолетними лиц, имевших судимость за совершение преступлений" [31, с. 74]. При этом, встречаются нормы, при которых, наличие несовершеннолетних детей может напротив усложнить трудовые отношения для работников, а именно: ужесточение порядка удержания из заработной платы для взыскания алиментов на несовершеннолетних детей (ч. 3, ст. 138 ТК РФ), определяемого для различных категорий работников [32-33]; обязанности работников государственных корпораций предоставлять сведения об имуществе своих несовершеннолетних детей (п. 1, ч.1, ст. 349.1 ТК РФ).

**Key words part:** 0.9393939393939394

=================================

**RuBERT\_KMeans\_With\_ST/:** 3, п. 3, ст. 122 ТК РФ). В связи с этим отдельные шаги предпринимаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации: они включают в свои законы и кодексы об административных правонарушениях положения, предусматривающие меры ответственности за неисполнение предписаний и представлений комиссий по делам несовершеннолетних и защите их интересов об устранении нарушений прав трудящихся подростков, а также прямо наделяют соответствующие органы правами по организации контроля, обследования и проверки условий содержания, воспитания, обучения и применения труда детей в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности" [23, с. 75]. Помимо названных выше, А.В. Буянова указывает на следующие особенности правового статуса несовершеннолетних спортсменов: ежегодный увеличенный основной отпуск несовершеннолетних спортсменов продолжительностью не менее 34 дней; особый порядок увольнения несовершеннолетних спортсменов – "только при условии наличия согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав" [14, с. 106-107]. 10. Нормы, предусматривающие дополнительные права и обязанности работодателей в связи с трудоустройством несовершеннолетних. К указанным нормам относятся: обязанность работодателя устанавливать, по просьбе работника, имеющего ребенка до 14 лет, неполный рабочий день (ч. 2, ст. 93 ТК РФ); оплата проезда (туда и обратно) несовершеннолетних детей работников, работающих в условиях Крайнего Севера к месту использования отпуска последним (ч. 2, ст. 325 ТК РФ); запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в выходные и в ночное время (ст. 259 ТК РФ); всевозможные отпуска для лиц, имеющих несовершеннолетних детей (ст. 255, 256, 257, 260, 262.1, 262.2, 263 ТК РФ) и др. Во-вторых, нормы трудового права, содержание которых определяется обеспечением гарантий прав несовершеннолетних состоят из трех групп: нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях; нормы, регулирующие труд лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе выполнения трудовой функции; нормы, действие которых связано с наличием у работников несовершеннолетних детей.

**Key words part:** 0.8787878787878788

=================================

**RUBERT\_page\_rank\_Without\_ST/:** Постановка данной цели ставит перед нами следующие задачи:. Указанные нормы содержатся в Конституции РФ и в ряде иных федеральных законов. В соответствии с абз. 3, ч. 2, ст. 331 ТК РФ). Подобные ограничения отсутствуют в отношении "лиц, подвергнутых административному наказанию за потребление наркотических средств".

**Key words part:** 0.3333333333333333

=================================

**RUBERT\_page\_rank\_With\_ST/:** Остановимся подробнее на каждой из этих групп. В соответствии с абз. 3, п. 3, ст. 122 ТК РФ). К таковым, прежде всего относятся нормы, ограничивающие право на работу с несовершеннолетними. 3, ч. 2, ст. 331 ТК РФ).

**Key words part:** 0.6363636363636364

=================================

**RUSBERT\_KMeans\_Without\_ST/:** Обоснованность понятия правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений следует из анализа действующего трудового законодательства Российской Федерации, позволяющего выделить следующие группы норм трудового права, связанные с реализацией правового статуса несовершеннолетних: I) нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях; II) нормы, регулирующие труд лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе выполнения трудовой функции; III) нормы, действие которых связано с наличием у работников несовершеннолетних детей. 2, ч. 1, ст. 92 ТК РФ); сокращенная продолжительность рабочего времени несовершеннолетних "в возрасте до 18 лет, составляющая не более 35 часов в неделю" (абз. В данном случае рассматриваются нормы, которые напрямую не указывают на несовершеннолетних как субъектов, регулируемых данными нормами отношений, однако из их содержания следует ряд положений, которые затрагивают трудовые права и обязанности несовершеннолетних работников. Помимо норм трудового права в процессе разрешения спорных моментов организации труда несовершеннолетних важную роль играют разъяснения, следующие из Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 [29], касающиеся проблем: подписания трудового договора несовершеннолетними; прекращения трудового договора с несовершеннолетними в связи с нарушением порядка его заключения; вопросы расчета времени заработной платы несовершеннолетних; расчета продолжительности отпуска несовершеннолетних и др.

**Key words part:** 0.8181818181818182

=================================

**RUSBERT\_KMeans\_With\_ST/:** В действующем трудовом законодательстве отсутствуют предельные нормы переноски и передвижения тяжестей для работников моложе 14 лет. А содержание ст. 351.1 ТК РФ, в целом, "налагает запрет на работу лиц, имеющих судимость" ("подвергавшихся уголовному преследованию"), в сферах, где имеет место взаимодействие работников с несовершеннолетними. К наиболее разработанной группе относятся нормы первой группы, регулирующие труд несовершеннолетних, в особенности в части предоставления гарантий и льгот. В сравнении с ранее представленным в научной литературе подходом к изучению трудоправового статуса несовершеннолетних работников, наш подход позволяет рассмотреть роль и значение несовершеннолетних граждан и гарантий их прав в системе трудового законодательства значительно шире, а именно выявить дополнительных субъектов, трудоправовой статус которых зависит от соблюдения гарантий прав несовершеннолетних.

**Key words part:** 0.8181818181818182

=================================

**RUSBERT\_page\_rank\_Without\_ST/:** Постановка данной цели ставит перед нами следующие задачи:. В соответствии с абз. 3, п. 3, ст. 122 ТК РФ). 6. Дополнительные требования к несовершеннолетним. 3, ч. 2, ст. 331 ТК РФ).

**Key words part:** 0.5454545454545454

=================================

**RUSBERT\_page\_rank\_With\_ST/:** Постановка данной цели ставит перед нами следующие задачи:. В соответствии с абз. 3, п. 3, ст. 122 ТК РФ). 6. Дополнительные требования к несовершеннолетним. 3, ч. 2, ст. 331 ТК РФ).

**Key words part:** 0.5454545454545454

=================================

**Simple\_PageRank/:** Очевидно, что законодательное выделение данных категорий работников напрямую обусловлено их ограниченной трудоспособностью, а степень их влияния на всю систему трудового права, прежде всего, определяется возрастным фактором. Так, например, по данным официального портала Роструда, полученным в рамках проведения "проверок соблюдения трудового законодательства" в Вологодской области, выделяется целый ряд типовых нарушений трудовых прав несовершеннолетних, а именно "неисполнение требований об обязательном предварительном медицинском осмотре", "несоблюдение требований законодательства о сокращенной продолжительности рабочего времени для подростков", начисление заработной платы ниже МРОТ, привлечение несовершеннолетних к работе в праздничные дни, а также иные формы нарушения гарантий прав несовершеннолетних [1]. К подобным льготам относятся: право на предоставление несовершеннолетним льгот "при совмещении работы с обучением, проведении ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотировании рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора" (ч. 2, ст. 11 ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации"); предоставление в "удобное для несовершеннолетних время ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 31 день" (ст. 267 ТК РФ); возможность установления нормами трудового права пониженных норм выработки для несовершеннолетних работников, получивших "основное общее, среднее профессиональное образование или прошедших профессиональное обучение на производстве" (ст. 270 ТК РФ); отсутствие испытания при приеме на работу (абз. Для регулирования их труда характерны следующие особенности: определение продолжительности ежедневной работы несовершеннолетних спортсменов "нормами коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов при условии сохранения предельной сокращенной еженедельной продолжительности рабочего времени" (ч. 2, ст. 348.8 ТК РФ; ч. 1, ст. 92 ТК РФ); допущение несовершеннолетних спортсменов, на основании норм трудового права, к "сверхурочным работам, работам в ночное время, а также выходные и праздничные дни" (ч. 3, ст. 348.8 ТК РФ); допущение несовершеннолетних спортсменов, участвующих в спортивных состязаниях к превышению общих предельно допустимых "норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную", если это не противоречит плану подготовки к соревнованиям и медицинскому заключению (ч. 4, ст. 348.8 ТК РФ); допущение к заключению трудового соглашения с не достигшими 14 лет спортсменами "на основе согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки", выдаваемого по итогам врачебного заключения в рамках предварительного медицинского осмотра (ч. 5, ст. 348.8 ТК РФ;), порядок проведения которого определяется Минздравом РФ [26]; разрешение органа опеки на заключения трудового соглашения с не достигшими четырнадцати лет спортсменами определяет нормы ежедневной работы спортсмена и иные условия работы, призванные защитить "здоровье и нравственное развитие" несовершеннолетнего работника (ч. 5, ст. 348.8 ТК РФ); трудовой договор с несовершеннолетними спортсменами при переводе их на временную работу к другому работодателя заключается по основаниям, которые устанавливаются "для заключения трудовых договоров с работниками соответствующего возраста" (ч. 6, ст. 348.8 ТК РФ; ст. 248.4 ТК РФ; ст. 63 ТК РФ). Тем не менее, дискуссии на данный счет давно ведутся, подготовлен проект внесения изменений в Трудовой кодекс РФ, предполагающий в том числе возможность "превышения допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную", которые устанавливаются для несовершеннолетних работников, а также относящий к компетенции "коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов и трудового договора" порядок направления несовершеннолетних в командировки, привлечения их к сверхурочным работам и работе в ночное время, а также в выходные (праздничные) дни [27]. При этом, очевидно, что граждане, употребляющие наркотические средства, не должны быть допущены к работам, предполагающим их взаимодействие с несовершеннолетними, именно потому, что это может нанести вред здоровью и нравственному развитию детей.

**Key words part:** 0.9393939393939394

=================================

**TextRank/:** Обоснованность понятия правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений следует из анализа действующего трудового законодательства Российской Федерации, позволяющего выделить следующие группы норм трудового права, связанные с реализацией правового статуса несовершеннолетних: I) нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях; II) нормы, регулирующие труд лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе выполнения трудовой функции; III) нормы, действие которых связано с наличием у работников несовершеннолетних детей. Нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях , также можно классифицировать по различным основаниям их применения, а именно на: нормы устанавливающие принципы труда несовершеннолетних; общие нормы, определяющие требованию к возрасту несовершеннолетних работников и работодателей; гарантии защиты прав несовершеннолетних; льготы несовершеннолетним работникам; дополнительные требования к несовершеннолетним работникам; нормы отражающие специфические особенности регулирования труда несовершеннолетних; не специальные (общие) нормы, фактически связанные с регулированием труда несовершеннолетних; нормы ограничивающие труд несовершеннолетних; нормы регулирующие труд отдельных категорий несовершеннолетних работников; нормы, предусматривающие дополнительные права и обязанности работодателей в связи с трудоустройством несовершеннолетних. Трудовой кодекс РФ устанавливает следующие положения, касающиеся возраста несовершеннолетних работников: наступление общей трудовой правосубъектности при достижении возраста 16 лет (ч. 3, ст. 20 ТК РФ; ч.1, ст. 63 ТК РФ); разрешение на заключение трудового договора "для выполнения не причиняющего вреда здоровью легкого труда" с гражданами достигшими 15 лет, имеющими общее образование (либо отчисленными из общеобразовательной школы) или продолжающими обучаться по общеобразовательной программе, но без вреда для её освоения (ч.2, ст. 63 ТК РФ); разрешение на заключение трудового соглашения с гражданами достигшими 14 лет, имеющих или получающих школьное образование "при выполнении легкого труда (в свободное от учебы время) с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки" (ч. 3, ст. 63 ТК РФ); разрешение на заключение, "с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки", трудового соглашения между учреждениями культуры (организациями кинематографии, театрами, театральными и концертными организациями) и гражданами моложе 14 лет для участия в создании и исполнении последними произведений искусства "без вреда для их здоровья и нравственного развития" (ч. 4, ст. 63 ТК РФ). 3. Среди гарантий защиты прав несовершеннолетних работников следует выделить: гарантии прав работающих лиц, достигших возраста 15 лет на вознаграждение за труд, охрану труда, сокращенное рабочее время, отпуск (ч. 2, ст. 11 ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации"); запрет на необоснованный отказ в приеме на работу, прямое (либо косвенное) ограничение прав или установление прямого (либо косвенного) преимущества в процессе заключения трудового соглашения в зависимости от возрастных критериев (ст. 64 ТК РФ); запрет на привлечение несовершеннолетних к "полной материальной ответственности" за исключением случаев причинения ими "умышленного ущерба работодателю, либо ущерба, нанесенного в состоянии различной степени опьянения, либо ущерба, нанесенного в результате административного правонарушения или уголовного преступления, подтвержденного соответствующими актами правоприменения (ст. 242, 244 ТК РФ); запрет на направление несовершеннолетних "в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни" за исключением "творческих работников" (ст. 268 ТК РФ); запрет на "расторжение трудового договора" с несовершеннолетним по инициативе работодателя по общему порядку (ст. 81 ТК РФ) без согласия "соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав" (ст. 269 ТК РФ); запрет на превышение 50 % нормы рабочего времени, устанавливаемой для несовершеннолетних работников, совмещающих работу с получением основного общего (среднего профессионального) образования (ч. 4, ст. 92 ТК РФ); запрет на превышение времени ежедневного труда несовершеннолетних, для не учащихся (либо учащихся в каникулярные периоды), в возрасте: "от 14 до 15 лет - свыше 4-х часов, от 15 до 16 лет - свыше 5 часов, от 16 до 18 лет - свыше 7 часов" (абз. К подобным льготам относятся: право на предоставление несовершеннолетним льгот "при совмещении работы с обучением, проведении ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотировании рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора" (ч. 2, ст. 11 ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации"); предоставление в "удобное для несовершеннолетних время ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 31 день" (ст. 267 ТК РФ); возможность установления нормами трудового права пониженных норм выработки для несовершеннолетних работников, получивших "основное общее, среднее профессиональное образование или прошедших профессиональное обучение на производстве" (ст. 270 ТК РФ); отсутствие испытания при приеме на работу (абз. Для регулирования их труда характерны следующие особенности: определение продолжительности ежедневной работы несовершеннолетних спортсменов "нормами коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов при условии сохранения предельной сокращенной еженедельной продолжительности рабочего времени" (ч. 2, ст. 348.8 ТК РФ; ч. 1, ст. 92 ТК РФ); допущение несовершеннолетних спортсменов, на основании норм трудового права, к "сверхурочным работам, работам в ночное время, а также выходные и праздничные дни" (ч. 3, ст. 348.8 ТК РФ); допущение несовершеннолетних спортсменов, участвующих в спортивных состязаниях к превышению общих предельно допустимых "норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную", если это не противоречит плану подготовки к соревнованиям и медицинскому заключению (ч. 4, ст. 348.8 ТК РФ); допущение к заключению трудового соглашения с не достигшими 14 лет спортсменами "на основе согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки", выдаваемого по итогам врачебного заключения в рамках предварительного медицинского осмотра (ч. 5, ст. 348.8 ТК РФ;), порядок проведения которого определяется Минздравом РФ [26]; разрешение органа опеки на заключения трудового соглашения с не достигшими четырнадцати лет спортсменами определяет нормы ежедневной работы спортсмена и иные условия работы, призванные защитить "здоровье и нравственное развитие" несовершеннолетнего работника (ч. 5, ст. 348.8 ТК РФ); трудовой договор с несовершеннолетними спортсменами при переводе их на временную работу к другому работодателя заключается по основаниям, которые устанавливаются "для заключения трудовых договоров с работниками соответствующего возраста" (ч. 6, ст. 348.8 ТК РФ; ст. 248.4 ТК РФ; ст. 63 ТК РФ).

**Key words part:** 0.9696969696969696

=================================

**TF-IDF\_KMeans/:** Гарантиям прав детей также наносится ущерб через нарушение трудовых прав их родителей, как, например, невыплата пособия по беременности и родам [4]. Понятие правового статуса несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений следует отличать от правового статуса несовершеннолетних работников . Нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях , также можно классифицировать по различным основаниям их применения, а именно на: нормы устанавливающие принципы труда несовершеннолетних; общие нормы, определяющие требованию к возрасту несовершеннолетних работников и работодателей; гарантии защиты прав несовершеннолетних; льготы несовершеннолетним работникам; дополнительные требования к несовершеннолетним работникам; нормы отражающие специфические особенности регулирования труда несовершеннолетних; не специальные (общие) нормы, фактически связанные с регулированием труда несовершеннолетних; нормы ограничивающие труд несовершеннолетних; нормы регулирующие труд отдельных категорий несовершеннолетних работников; нормы, предусматривающие дополнительные права и обязанности работодателей в связи с трудоустройством несовершеннолетних. Исходя из содержания норм трудового законодательства следует, что несовершеннолетние работники для защиты их здоровья и нравственного развития ограничены в определенных видах трудовой деятельности, при этом подобные ограничения отсутствуют в отношении несовершеннолетних работодателей. Как отмечает М.Н. Бронникова, при заключении ученического договора с несовершеннолетним работником на него распространяются общие нормы ТК РФ, но при заключении ученического договора с несовершеннолетним лицом, которое только ищет работу возникает проблемное поле по регулированию процесса его обучения. 3, ч. 2, ст. 331 ТК РФ). Во-вторых, нормы трудового права, содержание которых определяется обеспечением гарантий прав несовершеннолетних состоят из трех групп: нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях; нормы, регулирующие труд лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе выполнения трудовой функции; нормы, действие которых связано с наличием у работников несовершеннолетних детей. При этом, если труд спортивных работников подробно регулируется Трудовым кодексом, то правовое регулирование труда творческих, в том числе несовершеннолетних работников, представлен достаточно фрагментарно, что требует дополнительных изменений в трудовом законодательстве.

**Key words part:** 0.9696969696969696

=================================

**Текст:** Очевидно, что законодательное выделение данных категорий работников напрямую обусловлено их ограниченной трудоспособностью, а степень их влияния на всю систему трудового права, прежде всего, определяется возрастным фактором. Так, не только трудовые гарантии несовершеннолетних работников определяются их возрастом, но и дополнительные права лиц с семейными обязанностями обусловлены именно наличием у них несовершеннолетних детей, в том, числе и детей-инвалидов.. Несмотря на значительную разработанность законодательной базы по обеспечению гарантий реализации правового статуса несовершеннолетних, в настоящее время, на практике, наблюдаются нарушения трудового законодательства в данной сфере. Об этом, свидетельствуют многочисленные проверки, проводимые органами федеральной инспекции труда. Так, например, по данным официального портала Роструда, полученным в рамках проведения «проверок соблюдения трудового законодательства» в Вологодской области, выделяется целый ряд типовых нарушений трудовых прав несовершеннолетних, а именно «неисполнение требований об обязательном предварительном медицинском осмотре», «несоблюдение требований законодательства о сокращенной продолжительности рабочего времени для подростков», начисление заработной платы ниже МРОТ, привлечение несовершеннолетних к работе в праздничные дни, а также иные формы нарушения гарантий прав несовершеннолетних [1]. Данный факт с одной стороны указывает на нежелание работодателей исполнять закон, с другой стороны указывает на недостатки действующего законодательства в сфере регулирования труда несовершеннолетних. Это происходит в условиях, когда порядка 35-40% учащихся подростков в России являются участниками трудовых отношений [2, с. 28]. Другим значимым нарушением гарантий прав несовершеннолетних является прием на педагогическую работу лиц, не предоставляющих справку о наличии (отсутствии) судимости или справку о психиатрическом освидетельствовании [3]. Гарантиям прав детей также наносится ущерб через нарушение трудовых прав их родителей, как, например, невыплата пособия по беременности и родам [4].. Предметом нашего исследования является нормы, определяющие правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений в России. Цель исследования состоит в выявлении и анализе содержания правового статуса несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений в России. Постановка данной цели ставит перед нами следующие задачи:. Методологию исследования составляют: системно-структурный метод, позволяющий рассмотреть трудовое законодательство как единую систему норм трудового права, содержание которых определяется необходимостью соблюдения гарантий прав несовершеннолетних граждан; функциональный метод, позволяющий выделить отдельные группы правовых норм, в зависимости от их функциональной направленности; формально-юридический метод, позволяющий проанализировать структуру и содержание норм трудового права, регулирующих отношения труда несовершеннолетних работников и иных, связанных с обеспечением гарантий прав несовершеннолетних, трудовых отношений.. Понятие правового статуса несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений следует отличать от правового статуса несовершеннолетних работников .. Как отмечает А.В. Буянова, правовой статус несовершеннолетних работников состоит из «правосубъектности, трудовых прав и обязанностей, юридической ответственности и гарантиях прав» [5, с. 14]. Выделяются следующие особенности трудоправового статуса несовершеннолетних: трудовая правосубъектность несовершеннолетних определяется прежде всего возрастным критерием, подразделяющим несовершеннолетних работников на четыре категории; права и обязанности несовершеннолетних работников являются статутными и могут дополняться относительно отдельных элементов трудового отношения; для несовершеннолетних работников ограничивается предел материальной ответственности; несовершеннолетние работники относятся к категориям лиц, обладающих наибольшим количеством гарантий обеспечения трудовых прав.. Правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений также состоит из правосубъектности, прав и обязанностей, юридической ответственности и гарантий прав несовершеннолетних, но предстает как более сложное понятие, которое полностью включает в себя правовой статус несовершеннолетних работников, а также, в части обеспечения гарантий прав несовершеннолетних, определяет трудоправовой статус лиц с семейными обязанностями и трудоправовой статус лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе труда.. Обоснованность понятия правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений следует из анализа действующего трудового законодательства Российской Федерации, позволяющего выделить следующие группы норм трудового права, связанные с реализацией правового статуса несовершеннолетних: I) нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях; II) нормы, регулирующие труд лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе выполнения трудовой функции; III) нормы, действие которых связано с наличием у работников несовершеннолетних детей.. Нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях , также можно классифицировать по различным основаниям их применения, а именно на: нормы устанавливающие принципы труда несовершеннолетних; общие нормы, определяющие требованию к возрасту несовершеннолетних работников и работодателей; гарантии защиты прав несовершеннолетних; льготы несовершеннолетним работникам; дополнительные требования к несовершеннолетним работникам; нормы отражающие специфические особенности регулирования труда несовершеннолетних; не специальные (общие) нормы, фактически связанные с регулированием труда несовершеннолетних; нормы ограничивающие труд несовершеннолетних; нормы регулирующие труд отдельных категорий несовершеннолетних работников; нормы, предусматривающие дополнительные права и обязанности работодателей в связи с трудоустройством несовершеннолетних. Остановимся подробнее на каждой из этих групп.. 1. Нормы устанавливающие принципы организации труда несовершеннолетних. Указанные нормы содержатся в Конституции РФ и в ряде иных федеральных законов. Конституция РФ [6] утверждает общие принципы правового регулирования труда, в том числе защиту и государственную поддержку материнства и детства (ст. 7, 38). Международные принципы раскрываются в статье 32 Конвенции о правах ребенка [7], утверждающей права государств участников устанавливать минимальный возраст приема несовершеннолетних на работу, определять необходимые условия их труда. Принципы труда несовершеннолетних устанавливаются также «Конвенцией МОТ № 182» [8], определяющей «наихудшие формы детского труда», а также обязующей стран участников принимать комплекс мер по искоренению практики применения данных форм.. В соответствии со ст. 5 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» [9] одним из направлений государственной политики развития занятости является проведение мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих сложности в поиске работы, в том числе несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет. В соответствии с абз. 12, ст. 1 Федерального закона «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» [10], запрещается эксплуатация несовершеннолетних, в том числе их рабский труд. В соответствии с ч. 1 ст. 9 Федерального закона «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» «органы занятости, при обращении детей-сирот (лиц из числа) и детей, оставшихся без попечения родителей, обязаны организовать» их профессиональную ориентацию [11]. В настоящее время вопрос о принципах регулирования труда несовершеннолетних является достаточно актуальным, поскольку в соответствии с проектом изменения Конституции РФ изложенном в Послании Президента РФ 2020 года [12], в случае принятия соответствующих поправок, ожидается изменение роли международных актов в отечественной системе правового регулирования, что фактически может повлечь необходимость внесения дополнительных принципов трудового права либо в текст Конституции, либо во вторую статью Трудового кодекса РФ.. К нормам Трудового кодекса РФ [13] относятся положения, которые: запрещают ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста (ч. 2, ст. 3 ТК РФ); провозглашают право на различия, исключения и предпочтения в отношении отдельных лиц, нуждающихся в «повышенной социальной и правовой защите» (ч. 3, ст. 3 ТК РФ); устанавливают, что особенности трудоустройства несовершеннолетних определяются «нормами трудового права, коллективного договора и соглашения» (ст. 272 ТК РФ).. 2. Общие нормы, определяющие требования к возрасту несовершеннолетних работников и работодателей. Трудовой кодекс РФ устанавливает следующие положения, касающиеся возраста несовершеннолетних работников: наступление общей трудовой правосубъектности при достижении возраста 16 лет (ч. 3, ст. 20 ТК РФ; ч.1, ст. 63 ТК РФ); разрешение на заключение трудового договора «для выполнения не причиняющего вреда здоровью легкого труда» с гражданами достигшими 15 лет, имеющими общее образование (либо отчисленными из общеобразовательной школы) или продолжающими обучаться по общеобразовательной программе, но без вреда для её освоения (ч.2, ст. 63 ТК РФ); разрешение на заключение трудового соглашения с гражданами достигшими 14 лет, имеющих или получающих школьное образование «при выполнении легкого труда (в свободное от учебы время) с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки» (ч. 3, ст. 63 ТК РФ); разрешение на заключение, «с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки», трудового соглашения между учреждениями культуры (организациями кинематографии, театрами, театральными и концертными организациями) и гражданами моложе 14 лет для участия в создании и исполнении последними произведений искусства «без вреда для их здоровья и нравственного развития» (ч. 4, ст. 63 ТК РФ). По мнению А.В. Буяновой и Ю.В. Владимировой существует необходимость установления нижнего придела, допускающего заключение трудового договора с несовершеннолетними работниками [14, с. 105]. В настоящее время подобное положение отсутствует в действующем законодательстве, что делает период до 14 лет полем для возможных нарушений прав граждан.. Несовершеннолетние лица, как отмечает М.С.З. Ильясов, могут выступать в роли работодателя с 14 до 18 лет по следующим основаниям: наличие гражданской дееспособности в полном объеме (ч. 6, ст. 20 ТК РФ); наличие собственных доходов и согласия своих официальных представителей (ч. 9, ст. 20 ТК РФ) [15, c. 147].. 3. Среди гарантий защиты прав несовершеннолетних работников следует выделить: гарантии прав работающих лиц, достигших возраста 15 лет на вознаграждение за труд, охрану труда, сокращенное рабочее время, отпуск (ч. 2, ст. 11 ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»); запрет на необоснованный отказ в приеме на работу, прямое (либо косвенное) ограничение прав или установление прямого (либо косвенного) преимущества в процессе заключения трудового соглашения в зависимости от возрастных критериев (ст. 64 ТК РФ); запрет на привлечение несовершеннолетних к «полной материальной ответственности» за исключением случаев причинения ими «умышленного ущерба работодателю, либо ущерба, нанесенного в состоянии различной степени опьянения, либо ущерба, нанесенного в результате административного правонарушения или уголовного преступления, подтвержденного соответствующими актами правоприменения (ст. 242, 244 ТК РФ); запрет на направление несовершеннолетних «в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни» за исключением «творческих работников» (ст. 268 ТК РФ); запрет на «расторжение трудового договора» с несовершеннолетним по инициативе работодателя по общему порядку (ст. 81 ТК РФ) без согласия «соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав» (ст. 269 ТК РФ); запрет на превышение 50 % нормы рабочего времени, устанавливаемой для несовершеннолетних работников, совмещающих работу с получением основного общего (среднего профессионального) образования (ч. 4, ст. 92 ТК РФ); запрет на превышение времени ежедневного труда несовершеннолетних, для не учащихся (либо учащихся в каникулярные периоды), в возрасте: «от 14 до 15 лет - свыше 4-х часов, от 15 до 16 лет - свыше 5 часов, от 16 до 18 лет - свыше 7 часов» (абз. 2, ч. 1, ст. 94 ТК РФ); запрет на превышение времени ежедневного труда несовершеннолетних учащихся в течении учебного года, в возрасте: «от 14 до 16 лет – свыше 2,5 часов, от 16 до 18 лет – свыше 4 часов» (абз. 3, ч. 1, ст. 94 ТК РФ); запрет на привлечение несовершеннолетних к работе в ночное время, за исключением лиц, работа которых связана с созданием и (или) исполнением художественных произведений (ч. 5, ст. 96 ТК РФ); запрет на привлечение несовершеннолетних к сверхурочным работам (ч. 5, ст. 99 ТК РФ); запрет на не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетним (ч. 4, ст. 124 ТК РФ); запрет на отзыв из отпуска несовершеннолетних работников (ч. 3, ст. 125 ТК РФ); запрет на замену несовершеннолетним работникам «ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, кроме случаев увольнения» (ч. 3, ст. 126 ТК РФ); право на пособие по безработице и стипендию при получении профессионального образования (для детей сирот, без попечения и лиц из их числа) [11]. Следует отметить, что в действующем трудовом законодательстве отсутствуют нормы ежедневного труда для работников моложе 14 лет.. В качестве отдельного вида гарантий прав несовершеннолетних в сфере труда можно также выделить запрет, установленный ст. 34 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [16] на привлечение несовершеннолетних учащихся образовательных организаций без согласия их родителей или законных представителей к труду, не предусмотренному образовательной программой [17].. 4. Льготы, предоставляемые несовершеннолетним работникам. К подобным льготам относятся: право на предоставление несовершеннолетним льгот «при совмещении работы с обучением, проведении ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотировании рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора» (ч. 2, ст. 11 ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»); предоставление в «удобное для несовершеннолетних время ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 31 день» (ст. 267 ТК РФ); возможность установления нормами трудового права пониженных норм выработки для несовершеннолетних работников, получивших «основное общее, среднее профессиональное образование или прошедших профессиональное обучение на производстве» (ст. 270 ТК РФ); отсутствие испытания при приеме на работу (абз. 4, ч. 4, ст. 70 ТК РФ); сокращенная продолжительность рабочего времени «несовершеннолетних в возрасте до 16 лет, составляющая не более 24 часов в неделю» (абз. 2, ч. 1, ст. 92 ТК РФ); сокращенная продолжительность рабочего времени несовершеннолетних «в возрасте до 18 лет, составляющая не более 35 часов в неделю» (абз. 3, ч. 1, ст. 92 ТК РФ); право на предоставление несовершеннолетним работникам, по их заявлению, ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шестимесячного срока их непрерывной работы у работодателя (абз. 3, п. 3, ст. 122 ТК РФ).. 5. Нормы отражающие специфические особенности регулирования труда несовершеннолетних работников. Данные нормы устанавливают положения о том, что: повременная оплата труда несовершеннолетних производится с учетом сокращенной продолжительности их рабочего времени (ч. 1, ст. 271 ТК РФ).. 6. Дополнительные требования к несовершеннолетним. В целях охраны здоровья несовершеннолетних граждан, недопустимым является их прием на работу без прохождения ими предварительного медицинского осмотра (ст. 69 ТК РФ; ч. 1, ст. 266 ТК РФ).. 7. Нормы, ограничивающие труд несовершеннолетних. Для защиты здоровья и нравственного развития несовершеннолетних законодательно закреплен ряд запретов на осуществление ими трудовой деятельности в сферах: предусматривающих вредные (опасные) условия труда (ч. 1, ст. 265 ТК РФ) [18], в том числе по совместительству (ч. 5, ст. 282 ТК РФ); «подземных работ» (ч. 1, ст. 265 ТК РФ); «игорного бизнеса, ночных клубов и кабаре (ч. 1, ст. 265 ТК РФ); «оборота спиртных напитков, табачных изделий, наркотических и иных токсических препаратов, материалов эротического содержания» (ч. 1, ст. 265 ТК РФ); связанных с «переноской и передвижением тяжестей, вес которых превышает предельные для несовершеннолетних нормы» (ч. 2, ст. 265 ТК РФ), например, не более 3 кг в течении всей смены для юношей 14-15 лет и не более 4 кг для юношей 16-17 лет [19]; работа вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ); работа в религиозных организациях (ч. 2, ст. 342 ТК РФ). Законодательством также установлен запрет на привлечение иностранных граждан, не достигших восемнадцати лет к работе по трудовому договору (ч.3, ст. 327.1 ТК РФ, ч. 4, ст. 13 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [20]).. В действующем трудовом законодательстве отсутствуют предельные нормы переноски и передвижения тяжестей для работников моложе 14 лет.. Исходя из содержания норм трудового законодательства следует, что несовершеннолетние работники для защиты их здоровья и нравственного развития ограничены в определенных видах трудовой деятельности, при этом подобные ограничения отсутствуют в отношении несовершеннолетних работодателей. Несовершеннолетний работник не может участвовать в обороте спиртных напитков и табачных изделий, но фактически отсутствуют нормы, запрещающие несовершенному работодателю, который прошел процедуру эмансипации, организовывать подобный оборот. Признание полной дееспособности в данном случае вполне правомерно, но фактически является «юридической фикцией», позволяющей молодому человеку заниматься деятельностью, которая может наносить вред его здоровью и нравственному развитию.. 8. Не специальные (общие) нормы, фактически связанные с регулированием труда несовершеннолетних. В данном случае рассматриваются нормы, которые напрямую не указывают на несовершеннолетних как субъектов, регулируемых данными нормами отношений, однако из их содержания следует ряд положений, которые затрагивают трудовые права и обязанности несовершеннолетних работников. Исследовательский подход в работах, многих исследователей, как раз и заключается в соотношении данных общих и специальных норм, регулирующих труд несовершеннолетних. В целом, к общим относятся большинство норм трудового права, которые распространяются на широкий круг субъектов, а именно нормы, регулирующие порядок заключения, изменения и прекращения трудовых правоотношений; права и обязанности работников и работодателей; порядок привлечения к дисциплинарной или материальной ответственности; порядок заключения ученического договора; порядок привлечения к юридической ответственности работодателей за нарушение прав несовершеннолетних работников; деятельность правозащитных организаций в сфере труда несовершеннолетних и др.. Так, общий порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора является общим, как для несовершеннолетних работников, так и для совершеннолетних. При этом, Г.П. Мазина подчеркивает необходимость установления требования к получению письменного согласия на изменение условий трудового договора не только самого несовершеннолетнего работника, но и одного из его родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. Также указывается на необходимость установления обязанности работодателя по информированию родителей и органов опеки и попечительства об увольнении несовершеннолетнего работника по собственному желанию [21].. По вопросу регулирования привлечения к материальной ответственности несовершеннолетних работников, как сказано выше, предусмотрен особый порядок, однако в научной литературе представлены дополнительные предложения, в частности включение в состав комиссии по проведению служебного расследования представителей органов опеки и попечительства и комиссии по делам несовершеннолетних [21].. Также ученический договор может быть заключен с несовершеннолетним на общих основаниях, однако правовая природа подобного договора имеет спорный характер. Как отмечает М.Н. Бронникова, при заключении ученического договора с несовершеннолетним работником на него распространяются общие нормы ТК РФ, но при заключении ученического договора с несовершеннолетним лицом, которое только ищет работу возникает проблемное поле по регулированию процесса его обучения. В частности, не установлены ограничения видов работ, которым может обучаться ученик [22, с. 63].. Кодекс РФ об административных правонарушениях содержит ряд норм, содержащих предусмотренные законом меры ответственности за нарушение трудового законодательства. При этом, как отмечает Е.М. Рузаева, «нарушения трудовых прав детей и подростков <...> не выделены в особый состав ни в Кодексе РФ об административных правонарушениях, ни в иных актах. В связи с этим отдельные шаги предпринимаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации: они включают в свои законы и кодексы об административных правонарушениях положения, предусматривающие меры ответственности за неисполнение предписаний и представлений комиссий по делам несовершеннолетних и защите их интересов об устранении нарушений прав трудящихся подростков, а также прямо наделяют соответствующие органы правами по организации контроля, обследования и проверки условий содержания, воспитания, обучения и применения труда детей в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности» [23, с. 75].. Особый круг проблем представляет собой деятельность профсоюзных организаций, призванных защищать права работников, в том числе несовершеннолетних. В силу универсального характера деятельности профсоюзов по обеспечению защиты и гарантии прав работников, по мнению Е. В. Аббасовой, существует необходимость в создании законодательной базы, позволяющей, молодежным организациям, образованным на различных уровнях социального партнерства выполнять наряду с профсоюзами защитную функцию по охране прав несовершеннолетних работников [24, с. 41].. В контексте исследуемой темы, особого внимания заслуживают общие нормы Гражданского и Трудового кодексов. Так, в соответствии со ст. 27 Гражданского кодекса РФ [25], работающий по трудовому договору несовершеннолетний гражданин, достигший шестнадцатилетнего возраста, имеет право с согласия родителей (законных представителей) быть объявленным полностью дееспособным, что в соответствии с ч. 6, ст. 20 ТК РФ дает ему право становиться работодателем.. В Трудовом кодексе РФ также существуют нормы, которые не содержат прямых указаний на регулирование труда несовершеннолетних, но фактически предоставляют несовершеннолетним дополнительные гарантии и компенсации. В частности, это касаются несовершеннолетних, совмещающих работу с получением основного общего, среднего общего и среднего профессионального образования в аккредитованных образовательных организациях, обучающихся на заочной или очно-заочной форме обучения.. К указанным гарантиям учащихся по программам среднего профессионального образования относятся (ст. 174 ТК РФ): дополнительные отпуска с сохранением среднемесячной зарплаты, связанные с прохождением промежуточной (30 или 40 календарных дней) и итоговой (до двух месяцев) аттестации, при успешном освоении образовательной программы; дополнительные неоплачиваемые отпуска, для сдающих вступительные испытания (10 календарных дней); оплата работодателем обучающемуся работнику 50 % стоимости проезда к образовательной организации, один раз в учебном году; возможность сокращения рабочей недели на 7 часов в течении 10 учебных месяцев пред государственной итоговой аттестацией.. К гарантиям учащихся по программам основного общего и среднего общего образования относятся (ст. 176 ТК РФ): дополнительные отпуска с сохранением зарплаты на срок 9 календарных дней (для основного общего образования) и 22 календарных дня (для среднего общего образования); возможность сокращения рабочей недели на 1 день или на соответствующее ему количество часов.. 9. Нормы, регулирующие труд отдельных подкатегорий несовершеннолетних работников. В настоящее время, Трудовым кодексом выделяется только одна подкатегория несовершеннолетних работников, а именно спортсмены до восемнадцати лет. Для регулирования их труда характерны следующие особенности: определение продолжительности ежедневной работы несовершеннолетних спортсменов «нормами коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов при условии сохранения предельной сокращенной еженедельной продолжительности рабочего времени» (ч. 2, ст. 348.8 ТК РФ; ч. 1, ст. 92 ТК РФ); допущение несовершеннолетних спортсменов, на основании норм трудового права, к «сверхурочным работам, работам в ночное время, а также выходные и праздничные дни» (ч. 3, ст. 348.8 ТК РФ); допущение несовершеннолетних спортсменов, участвующих в спортивных состязаниях к превышению общих предельно допустимых «норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную», если это не противоречит плану подготовки к соревнованиям и медицинскому заключению (ч. 4, ст. 348.8 ТК РФ); допущение к заключению трудового соглашения с не достигшими 14 лет спортсменами «на основе согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки», выдаваемого по итогам врачебного заключения в рамках предварительного медицинского осмотра (ч. 5, ст. 348.8 ТК РФ;), порядок проведения которого определяется Минздравом РФ [26]; разрешение органа опеки на заключения трудового соглашения с не достигшими четырнадцати лет спортсменами определяет нормы ежедневной работы спортсмена и иные условия работы, призванные защитить «здоровье и нравственное развитие» несовершеннолетнего работника (ч. 5, ст. 348.8 ТК РФ); трудовой договор с несовершеннолетними спортсменами при переводе их на временную работу к другому работодателя заключается по основаниям, которые устанавливаются «для заключения трудовых договоров с работниками соответствующего возраста» (ч. 6, ст. 348.8 ТК РФ; ст. 248.4 ТК РФ; ст. 63 ТК РФ). Помимо названных выше, А.В. Буянова указывает на следующие особенности правового статуса несовершеннолетних спортсменов: ежегодный увеличенный основной отпуск несовершеннолетних спортсменов продолжительностью не менее 34 дней; особый порядок увольнения несовершеннолетних спортсменов – «только при условии наличия согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав» [14, с. 106-107].. В качестве отдельной подкатегории несовершеннолетних работников можно выделить «творческих работников» - детей до 14 лет, работающих в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, которые пока не получили специального закрепления в Трудовом кодексе. Тем не менее, дискуссии на данный счет давно ведутся, подготовлен проект внесения изменений в Трудовой кодекс РФ, предполагающий в том числе возможность «превышения допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную», которые устанавливаются для несовершеннолетних работников, а также относящий к компетенции «коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов и трудового договора» порядок направления несовершеннолетних в командировки, привлечения их к сверхурочным работам и работе в ночное время, а также в выходные (праздничные) дни [27].. Вопрос правового регулирования труда «творческих работников» усложняется ещё больше в связи с развитием трудовых отношений в сети Интернет. Так, по мнению А. В. Любаненко и Н. В. Трухина в настоящее время отсутствует законодательная база регулирования трудовых отношений для лиц моложе 14 лет, участвующих в создании видеороликов для YouTube, что требует дополнительных изменений в Трудовом кодексе РФ [28, с. 17-18].. 10. Нормы, предусматривающие дополнительные права и обязанности работодателей в связи с трудоустройством несовершеннолетних. В случае приема на работу несовершеннолетних граждан, работодатель обязан за свой счет обеспечить прохождение предварительного медицинского осмотра (ч. 2, ст. 266 ТК РФ). Работодатели вправе: за счет использования собственных средств предоставлять несовершеннолетним, трудящимся по сокращенному ежедневному графику денежные доплаты до уровня оплаты работников, трудящихся «полный рабочий день» (ст. 271 ТК РФ).. Помимо норм трудового права в процессе разрешения спорных моментов организации труда несовершеннолетних важную роль играют разъяснения, следующие из Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 [29], касающиеся проблем: подписания трудового договора несовершеннолетними; прекращения трудового договора с несовершеннолетними в связи с нарушением порядка его заключения; вопросы расчета времени заработной платы несовершеннолетних; расчета продолжительности отпуска несовершеннолетних и др.. Менее объемной, предстает группа норм, регулирующих труд лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе выполнения трудовой функции. К таковым, прежде всего относятся нормы, ограничивающие право на работу с несовершеннолетними. Работа, предполагающая взаимодействие с несовершеннолетними требует значительной доли нравственного развития, такта и специальных навыков, что является основой установления запретов на занятие должностей педагогических работников следующими лицами: 1) лишенными по приговору суда права «заниматься педагогической деятельностью» (абз. 2, ч. 2, ст. 331 ТК РФ); 2) «имеющими судимость за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности <…> половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности» (абз. 3, ч. 2, ст. 331 ТК РФ). А содержание ст. 351.1 ТК РФ, в целом, «налагает запрет на работу лиц, имеющих судимость» («подвергавшихся уголовному преследованию»), в сферах, где имеет место взаимодействие работников с несовершеннолетними. Из содержания данной статьи также следует обязанность работодателя отстранять от работы с несовершеннолетними лиц, подвергающихся уголовному преследованию. При этом, Трудовой кодекс предполагает возможность допущения лиц, имеющих судимость, за преступления небольшой тяжести к педагогической или иной предполагающей работу с несовершеннолетними деятельности в случае принятия соответствующего решения «комиссией по делам несовершеннолетних...» [30], за исключением случаев, когда осужденные лица лишались права преподавать по решению суда или имели судимость за преступления против половой неприкосновенности и половой свободы личности (ч. 3, ст. 331 ТК РФ; ч. 3, ст. 351.1 ТК РФ). Вопрос функционирования «комиссией по делам несовершеннолетних...» в указанном случае носит противоречивый характер. Так, Н.А. Сапронова и О.В. Федорина считают излишним и необоснованным распространение на данный орган, дополнительных «обязанностей в отношении принятия решения о допуске (недопуске) к педагогической деятельности или иной трудовой деятельности, предполагающей работу с несовершеннолетними лиц, имевших судимость за совершение преступлений» [31, с. 74].. К последней группе норм относятся нормы, действие которых связано с наличием у работников несовершеннолетних детей , представляющих собой целый комплекс дополнительных прав и гарантий. Прежде всего сюда относятся положения норм главы 41 ТК РФ, регулирующей «труд женщин и лиц с семейными обязанностями», а также иных норм, улучшающих положения работников имеющих несовершеннолетних детей. При этом, считаем необходимым указать на данную группу норм как значимый фактор развития всей системы трудового права России. Так, для нас представляется очевидной причинно-следственная обусловленность дополнительных гарантий трудовых прав лиц с семейными обязанностями от наличия у указанных лиц несовершеннолетних детей, т.е. фактически, гарантии прав несовершеннолетних выступают основой правосубъектости лиц с семейными обязанностями. С этой точки зрения, данная группа норм предстает как логическое продолжение развития системы государственных гарантий прав детей в России.. К указанным нормам относятся: обязанность работодателя устанавливать, по просьбе работника, имеющего ребенка до 14 лет, неполный рабочий день (ч. 2, ст. 93 ТК РФ); оплата проезда (туда и обратно) несовершеннолетних детей работников, работающих в условиях Крайнего Севера к месту использования отпуска последним (ч. 2, ст. 325 ТК РФ); запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в выходные и в ночное время (ст. 259 ТК РФ); всевозможные отпуска для лиц, имеющих несовершеннолетних детей (ст. 255, 256, 257, 260, 262.1, 262.2, 263 ТК РФ) и др.. При этом, встречаются нормы, при которых, наличие несовершеннолетних детей может напротив усложнить трудовые отношения для работников, а именно: ужесточение порядка удержания из заработной платы для взыскания алиментов на несовершеннолетних детей (ч. 3, ст. 138 ТК РФ), определяемого для различных категорий работников [32-33]; обязанности работников государственных корпораций предоставлять сведения об имуществе своих несовершеннолетних детей (п. 1, ч.1, ст. 349.1 ТК РФ).. Анализ рассмотренных выше групп норм позволяет выделить следующие актуальные проблемы правового статуса несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений:. На основе проведенного анализа и выявленных проблем правового регулирования можно сделать ряд выводов и предложений по совершенствованию действующего законодательства.. Во-первых, в соответствии с действующим трудовым законодательством, несовершеннолетние представляют собой особую категорию граждан, гарантии прав которых, существенно определяют развитие системы трудового права России.. Во-вторых, нормы трудового права, содержание которых определяется обеспечением гарантий прав несовершеннолетних состоят из трех групп: нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях; нормы, регулирующие труд лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе выполнения трудовой функции; нормы, действие которых связано с наличием у работников несовершеннолетних детей. К наиболее разработанной группе относятся нормы первой группы, регулирующие труд несовершеннолетних, в особенности в части предоставления гарантий и льгот.. В-третьих, в связи со слабой регламентацией гарантий прав несовершеннолетних работников до 14 лет, считаем необходимым, из соображений сохранения их здоровья и нравственного развития, утвердить: минимальный возраст приема несовершеннолетних до 14 лет на работу; максимальные нормы подъема и переноски тяжестей для несовершеннолетних до 14 лет; максимальные нормы рабочего времени для несовершеннолетних работников до 14 лет.. В-четвертых, анализ трудового законодательства позволяет выделить две подкатегории несовершеннолетних работников, регулирование труда которых получило свое закрепление в правовых нормах, а именно спортивных и творческих работников. При этом, если труд спортивных работников подробно регулируется Трудовым кодексом, то правовое регулирование труда творческих, в том числе несовершеннолетних работников, представлен достаточно фрагментарно, что требует дополнительных изменений в трудовом законодательстве. При, этом, планируемый проект внесения изменений в Трудовой кодекс РФ, в части дополнения его главой, посвященной правовому регулированию труда творческих работников, достаточно фрагментарно охватывает проблемы труда несовершеннолетних, многое относит к компетенции «коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов и трудового договора», что на наш взгляд требует установления дополнительных гарантий.. Так, считаем необходимым: установить разумные предельные сроки направления несовершеннолетних творческих работников в служебные командировки; в случае длительных командировок, утвердить необходимость сопровождения творческого работника одним родителем или иным законным представителем; в случае, привлечения несовершеннолетних творческих работников к «сверхурочным работам, работам в ночное время или нерабочие праздничные дни», обязать работодателя получать на это письменное согласие родителя или иного законного представителя.. В-пятых, анализ правовых норм, регулирующих труд лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе выполнения трудовой функции, показывает необходимость внесения в Трудовой кодекс РФ ряда новых положений. Так, из содержания Трудового кодекса следует принцип защиты здоровья и нравственного развития несовершеннолетних граждан, при этом, закон ограничивает работу с несовершеннолетними только лиц, подвергшихся уголовному преследованию. Подобные ограничения отсутствуют в отношении «лиц, подвергнутых административному наказанию за потребление наркотических средств...». При этом, очевидно, что граждане, употребляющие наркотические средства, не должны быть допущены к работам, предполагающим их взаимодействие с несовершеннолетними, именно потому, что это может нанести вред здоровью и нравственному развитию детей. Поэтому, считаем необходимым, для педагогических работников и работников, привлекаемых к трудовой деятельности в сферах, обозначенных в ст. 351.1 ТК РФ, установить в качестве обязательного условия трудоустройства предоставление справки, предусмотренной абзацем 8 статьи 65 ТК РФ.. В-шестых, перспективными направлениями исследований правового статуса несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений являются следующие проблемы: разработка правовой базы, регулирующей правовой статус несовершеннолетних работодателей; разработка правовой базы регулирующей правовой статус родителей (законных представителей) несовершеннолетних работников; разработка правовой базы регулирования правового статуса работников до 14 лет в том числе в сети Интернет; регламентация факультативных способов защиты прав несовершеннолетних работников; совершенствование системы законодательства об административных правонарушениях в части внедрения дополнительных мер наказаний за нарушение трудовых прав несовершеннолетних граждан.. В целом, новизна нашего исследования состоит в системном анализе правового статуса несовершеннолетних в процессе регулирования трудовых отношений. В сравнении с ранее представленным в научной литературе подходом к изучению трудоправового статуса несовершеннолетних работников, наш подход позволяет рассмотреть роль и значение несовершеннолетних граждан и гарантий их прав в системе трудового законодательства значительно шире, а именно выявить дополнительных субъектов, трудоправовой статус которых зависит от соблюдения гарантий прав несовершеннолетних. В исследовании впервые произведен комплексный анализ норм трудового права, содержание которых определяется обеспечением гарантий прав несовершеннолетних граждан: норм, регулирующих труд несовершеннолетних; норм, регулирующих труд лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе выполнения трудовой функции; норм, действие которых связано с наличием у работников несовершеннолетних детей. В исследовании выявлен ряд проблем и перспективных направлений дальнейших исследований правового статуса несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений, а также представлен ряд предложений по совершенствованию действующего законодательства в данной сфере..