**Содержание**

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

**1. Особенности регулирования труда женщин**…………………………............5

* 1. Гарантии женщинам при трудоустройстве и увольнении с работы...…….5
  2. Предоставление отпусков и иные гарантии женщинам……………..……10

**2. Особенности регулирования труда несовершеннолетних**...........................17

* 1. Заключение и расторжение трудового договора с несовершеннолетними….…………………………………………………...17
  2. Общая характеристика трудовых гарантий несовершеннолетним………22

**Заключение**…………………………………………………………………….…..29

**Список использованных источников**……………………...…...………………32

**Введение**

Актуальность вопросов связанных с правовым регулированием труда женщин и несовершеннолетних обусловлена тем, что с учетом общепризнанных принципов и норм международного права в ст. 3 Трудового кодекса РФ (далее - ТК)[[1]](#footnote-1) предусматривается, что установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, не является дискриминацией.

Исходя из этого, российское законодательство устанавливает некоторые ограничения применения труда женщин и лиц, не достигших возраста 18 лет, на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (ст. ст. 253 и 265 ТК), запрещает привлекать беременных женщин и лиц моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, направлять их в служебные командировки и др. (ст. ст. 259 и 268 ТК) и предусматривает другие дополнительные правила по регулированию их труда[[2]](#footnote-2).

Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений исходит из общепризнанных принципов и норм международного права и осуществляется в соответствии с Конституцией РФ.[[3]](#footnote-3) Целью такого регулирования является создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей работников, в том числе право каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на ограничение рабочего времени; предоставление ежедневного отдыха, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; на заработную плату, позволяющую вести достойное человека существование ему самому и его семье, и др.

Закрепляя общие принципы регулирования прав граждан в сфере труда, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый ООН 16.12.66 (далее - Пакт)[[4]](#footnote-4), предусматривает, что закрепленные в нем права могут ограничиваться только законом, поскольку это совместимо с природой указанных прав и осуществляется исключительно с целью способствовать общему благосостоянию (ст. 4).

Необходимость принятия правовых норм, устанавливающих дополнительные правила регулирования труда отдельных категорий работников, названным Пактом также предусматривается. Закрепляя в ст. 6 право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, Пакт подчеркивает необходимость принятия участвующими государствами мер по особой охране матерей в течение разумного периода до и после родов с предоставлением работающим матерям оплачиваемого отпуска по беременности и родам, а также по особой охране несовершеннолетних. Дети и подростки, говорится в Пакте, должны быть защищены от экономической и социальной эксплуатации. Широкая помощь признается необходимой и для семьи, особенно в период, когда на ней лежит ответственность и забота о несамостоятельных детях и их воспитании (ст. 10)[[5]](#footnote-5).

Цель данной работы – выделение сущностных черт и особенностей характеризующих особенности регулирования труда женщин и несовершеннолетних.

Задачи работы:

1. исследовать особенности трудоустройства и условий работы женщин и несовершеннолетних;
2. проанализировать гарантии установленные трудовым законодательством для женщин и несовершеннолетних.

**1. Особенности регулирования труда женщин**

**1.1 Гарантии женщинам при трудоустройстве и увольнении с работы**

В целях охраны материнства и детства запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора с ними по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК). Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, не устанавливается испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК). Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК).

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 254 ТК).

В качестве рекомендуемых для выполнения работ указываются легкие сборочные, сортировочные, упаковочные и другие операции с учетом гигиенических критериев трудового процесса, производственной среды и организации рабочего места.

Для обеспечения своевременного перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, работодателям рекомендуется с участием соответствующих выборных профсоюзных органов, органов санитарно-эпидемиологического надзора и женских общественных организаций устанавливать в соответствии с медицинскими требованиями рабочие места и определять виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо которые могут выполняться ими на дому, а также создавать специальные цеха (участки) для применения их труда или создавать в этих целях производства и цеха на долевых началах.

Виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо которые могут выполняться ими на дому или в специальных цехах, предусматриваются, как правило, в коллективных договорах и соглашениях.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Выполнение прежней работы женщинами, имеющими детей в возрасте до полутора лет, невозможно в тех случаях, когда эта работа в силу воздействия на мать неблагоприятных факторов несовместима с кормлением ребенка и уходом за ним, что при необходимости подтверждается медицинским заключением, либо связана с разъездами, не допускает отлучек в рабочее время и т.п.

При переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, за ними сохраняются некоторые льготы, которыми они пользовались до перевода. Например, время выполнения указанной работы включается в стаж работы на пенсию в связи с особыми условиями труда в случаях, когда работа до перевода давала право на такую пенсию. Если беременная женщина, получающая лечебно-профилактическое питание, по заключению клинико-экспертной комиссии переводится на другую работу с целью устранения контакта с продуктами, вредными для здоровья, до наступления отпуска по беременности и родам, то лечебно-профилактическое питание выдается ей до отпуска по беременности и родам и в период этого отпуска[[6]](#footnote-6).

При переводе на другую работу по указанным причинам женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, лечебно-профилактическое питание выдается им до достижения ребенком возраста полутора лет.

Беременных женщин запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 1 ст. 259 ТК).

По просьбе беременной женщины работодатель обязан установить ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ч. 1 ст. 93 ТК).

Отказ работодателя беременной женщине в облегчении условий труда, установлении ей неполного рабочего времени или в переводе на более легкую работу, а женщине, имеющей детей в возрасте до полутора лет, - в переводе на другую работу в случае невозможности выполнения прежней, может быть оспорен ими в судебном порядке после предварительного рассмотрения этого вопроса комиссией по трудовым спорам.

Если указанные органы по рассмотрению трудовых споров признают заявленные требования обоснованными, они могут вынести решение о переводе заявительницы на другую работу.

В аналогичном порядке рассматриваются трудовые споры и по другим вопросам обеспечения благоприятных условий труда беременным женщинам и матерям, имеющим детей раннего детского возраста.

Помимо этого, законодательство о труде закрепляет и другие гарантии для беременных женщин, например при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.

Такие обследования (врачебные осмотры, рентгенологические, лабораторные и другие специальные медицинские исследования) проходят беременные женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях, на предмет определения состояния их здоровья и выявления возможных осложнений в период беременности.

Нередко такие обследования женщины проходят в свое рабочее время. Поэтому при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ч. 3 ст. 254 ТК)[[7]](#footnote-7).

Женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель), выплачивается единовременное пособие.

Коллективными договорами и отраслевыми соглашениями для беременных женщин и матерей с детьми грудного возраста могут устанавливаться дополнительные льготы и гарантии (оказание материальной помощи, приобретение путевок в санатории и дома отдыха и т.д.).

При расторжении трудового договора с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей определенного возраста, и лицами, воспитывающими таких детей без матери, по инициативе работодателя помимо общеустановленных правил (гл. 13 ТК) должны соблюдаться дополнительные правила.

Так, согласно ч. 1 ст. 261 ТК расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Женщины, работающие по срочному трудовому договору, в период беременности могут быть уволены в связи с истечением срока договора, если он был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, и в связи с некоторыми другими обстоятельствами, указанными в законодательстве (ч. ч. 2 и 3 ст. 261 ТК).

Согласно ч. 4 ст. 261 ТК расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК или п. 2 ст. 336 ТК).

В случае, когда в период беременности женщины у нее истекает срочный трудовой договор, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. При этом женщина должна по запросу работодателя периодически предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель вправе расторгнуть с ней трудовой договор в связи с истечением срока его действия с соблюдением определенных условий (ч. 2 ст. 261 ТК).

За необоснованный отказ в приеме на работу женщине, находящейся в состоянии беременности либо имеющей ребенка в возрасте до трех лет, а равно необоснованное увольнение этих категорий женщин с работы должностное лицо, на котором лежит обязанность осуществлять прием на работу и увольнение, может быть привлечено к уголовной ответственности по ст. 145 УК[[8]](#footnote-8).

**1.2 Предоставление отпусков и иные гарантии женщинам**

Работающим женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух и более детей - 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов (ст. 255 ТК).

Продолжительность отпуска по беременности и родам для отдельных категорий женщин увеличена. Так, женщинам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, а также женщинам, постоянно проживающим (работающим) в зоне отселения до их переселения в другие районы, дородовой отпуск предоставляется продолжительностью 90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами территории радиоактивного загрязнения.

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании больничного листка, выданного соответствующим медицинским учреждением. Выдача листка нетрудоспособности производится с 30 недель беременности единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов).

Пособие по беременности и родам выплачивается женщинам в размере 100% среднего заработка.

Если женщина работает у нескольких работодателей, пособие в таком размере выплачивается ей каждым работодателем. Вместе с этим размер пособия по беременности и родам не может превышать максимальный размер указанного пособия, установленный федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на очередной финансовый год.

В случае, когда женщина работает у нескольких работодателей, размер пособия по беременности и родам не может превышать указанный максимальный размер пособия по каждому месту работы.

Работающей застрахованной женщине, имеющей страховой стаж менее 6 месяцев, пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов (ст. ст. 10 и 11 Закона об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию[[9]](#footnote-9)).

Отпуск по беременности и родам засчитывается в общий и непрерывный стаж работы и, в частности, в стаж, дающий право на ежегодный отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК). Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее заявлению предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы. Причем даже при отсутствии требуемого по общему правилу 6-месячного стажа работы ежегодный отпуск беременной женщине и женщине, родившей ребенка, должен быть предоставлен в полном размере, а не пропорционально проработанному времени. В этом случае отпуск предоставляется авансом за первый год работы, в счет которого включается также и отпуск по беременности и родам.

Если женщина не использовала отпуск за истекший рабочий год, а отпуск по беременности и родам охватывает часть следующего года работы, то по ее просьбе к отпуску по беременности и родам либо к отпуску по уходу за ребенком должны быть присоединены оба неиспользованных отпуска.

При совпадении ежегодного отпуска с отпуском по беременности и родам ежегодный отпуск по желанию женщины предоставляется после окончания послеродового отпуска или переносится на другой срок (ч. 1 ст. 124 ТК; ст. 260 ТК).

В период нахождения женщины в отпуске по беременности и родам по желанию ее мужа ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст. 123 ТК), что создает предпосылки для лучшего использования женщиной указанного отпуска.

После окончания отпуска по беременности и родам женщина вправе обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении ей отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет женщине выплачивается ежемесячное пособие из средств Фонда социального страхования РФ в размере 40% среднего заработка по месту работы за последние 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу наступления отпуска по уходу за ребенком. При этом минимальный размер пособия составляет 1500 руб. по уходу за первым ребенком и 3000 руб. по уходу за вторым ребенком и последующими детьми. Максимальный размер пособия по уходу за ребенком не может превышать за полный календарный месяц 6000 руб.

Женщинам, работающим в сельской местности, пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет выплачивается в течение всего отпуска за счет организации.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет может быть использован полностью либо по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, опекуном, фактически осуществляющими уход за ребенком (ч. 2 ст. 256 ТК).

В случаях, когда право на отпуск реализует мать, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет предоставляется по заявлению женщины полностью или по частям в пределах установленного срока и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Если женщина желает прервать отпуск и выйти на работу, то она должна подать заявление об этом. Ее выход на работу также оформляется приказом или распоряжением работодателя.

В случае отказа ей в предоставлении прежней работы при возвращении до истечения срока отпуска женщина вправе предъявить в суд иск о восстановлении ее на прежней работе.

На период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет как за самой женщиной, имеющей ребенка (отцом ребенка), так и за лицами, фактически осуществляющими уход за ребенком, сохраняется место работы (должность), а время отпуска засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости). Однако в стаж работы, дающий право на последующие ежегодные оплачиваемые отпуска, время отпуска по уходу за ребенком не засчитывается. Предоставление этих отпусков отодвигается на время, равное продолжительности отпуска по уходу за ребенком.

В соответствии со ст. 257 ТК работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 дней со дня их рождения.

В случае усыновления ребенка обоими супругами этот отпуск предоставляется одному из супругов по их усмотрению. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска в связи с усыновлением ребенка предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. Отпуск оформляется на основании листка нетрудоспособности, выдаваемого лечебным учреждением.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В соответствии с установленным порядком для получения отпуска по уходу за ребенком работник, усыновивший ребенка (детей), должен подать по месту работы заявление с указанием в нем вида отпуска и его продолжительности и представить документ, подтверждающий право работника на его получение (решение суда об установлении усыновления ребенка (детей) либо свидетельство о рождении ребенка (детей)).

При оформлении отпуска одним из супругов представляется справка с места работы (службы, учебы) другого супруга о том, что полагающиеся отпуска по уходу за ребенком им не используются и что супруга не находится в отпуске по беременности и родам, предоставленном ей вместо отпуска, полагающегося в связи с усыновлением ребенка (детей).

Предоставление работникам отпуска в связи с усыновлением ребенка (детей) и отпусков по уходу за усыновленным ребенком оформляется приказами работодателя с указанием в них продолжительности каждого отпуска.

Работникам, усыновившим ребенка (детей), на период полагающегося им отпуска в связи с усыновлением ребенка назначается и выплачивается пособие в порядке и размере, которые установлены для выплаты пособия по беременности и родам.

Если в период отпуска по уходу за ребенком у женщины наступает отпуск по беременности и родам, ей предоставляется право выбора одного из двух видов выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков пособий - пособия по беременности и родам или пособия по уходу за ребенком.

Следует отметить, что споры связанные с отпусками по уходу за ребенком достаточно часто встречаются в судебной практике. Так по одному из дел суд разъяснил, что ни ст. 256 ТК, ни Федеральный закон "О статусе военнослужащих"[[10]](#footnote-10) ни содержат положений о предоставлении работнику (военнослужащему) и сохранении за ним на время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет льгот по выплате денежного довольствия. Следовательно, оснований для признания недействующим п. 57 Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил РФ, утвержденного Приказом Министра обороны РФ от 30.06.2006 N 200[[11]](#footnote-11), в части запрета выплаты ежемесячной денежной надбавки за сложность, напряженность и специальный режим военной службы (входящей в денежное довольствие) военнослужащим, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, не имеется[[12]](#footnote-12).

По другому делу суд пришел к мнению, что из анализа ст. ст. 11, 255, 256, 273 ТК РФ следует, что данные положения трудового законодательства распространяются на отношения между обществом и директором как его работником и не содержат норм, запрещающих применение общих положений ТК РФ к трудовым отношениям, когда происходит совпадение работника и работодателя в одном лице, в связи с чем такой работник имеет право на отпуск по беременности и родам с выплатой пособий по государственному социальному страхованию в установленном законом размере[[13]](#footnote-13).

В период использования женщиной отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет ей выплачивается также денежная компенсация в размере 50 руб. за счет средств, направляемых на оплату труда. Данная компенсация выплачивается и лицам, использующим отпуск по уходу вместо матери.

Для лиц, работающих в районах, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, размер ежемесячных компенсационных выплат определяется с применением этих коэффициентов независимо от места фактического пребывания получателя в период отпуска по уходу за ребенком.

Коллективными договорами могут устанавливаться более высокие размеры ежемесячных компенсационных выплат женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

Для женщин, использовавших отпуск по беременности и родам и ежегодный оплачиваемый отпуск и приступивших к работе, законодательством также установлен ряд гарантий. Так, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо общего перерыва для отдыха и питания в соответствии со ст. 258 ТК, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Согласно ч. 2 ст. 259 ТК направление в командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом указанные женщины должны быть под расписку ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Закрепленный в законодательстве широкий круг гарантий для женщин в связи с выполнением функции материнства позволяет им сочетать труд с воспитанием детей. Однако обязанности по воспитанию детей возложены законодательством не только на мать, но и на отца детей (ст. 63 Семейного кодекса - далее СК[[14]](#footnote-14)), а также на лиц, усыновивших детей (п. 1 ст. 137 СК), опекунов (попечителей) (ст. 150 СК) и других лиц.

Кроме того, у работников в семье могут быть иные близкие родственники - члены семьи, нуждающиеся в уходе или помощи. Поэтому законодательство о труде предоставляет ряд дополнительных льгот и гарантий наряду с женщинами также и названным работникам.

Например, работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю не только по просьбе беременной женщины, но и по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ч. 1 ст. 93 ТК).

**2. Особенности регулирования труда несовершеннолетних**

**2.1 Заключение и расторжение трудового договора с несовершеннолетними**

Согласно ст. 63 ТК прием на работу несовершеннолетних по общему правилу допускается по достижении ими возраста 16 лет.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями (ст. 272 ТК). Так, указанные лица, впервые ищущие работу, в соответствии с п. 2 ст. 5 Закона о занятости населения относятся к категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для таких категорий граждан государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости: разработку и реализацию целевых программ содействия занятости, создание дополнительных рабочих мест, установление квоты для приема на работу, предоставление услуг по профессиональной ориентации, организацию обучения по специальным программам и осуществление других мер.

Конкретное решение вопросов, связанных с разработкой и реализацией указанных мероприятий, осуществляется органами государственной власти субъектов РФ. В этих целях разрабатываются и реализуются региональные программы занятости, осуществляются бесплатно профориентация несовершеннолетних, квотирование для них рабочих мест и др.[[15]](#footnote-15)

Профориентация направлена на оказание помощи лицам моложе 18 лет в выборе профессии и вида занятости с учетом их личных интересов, потребностей и возможностей, а также социально-экономической ситуации, сложившейся на рынке труда. Особое внимание органы государственной службы занятости обязаны уделять профориентации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в возрасте от 14 до 18 лет, в частности обеспечивать диагностику их профессиональной пригодности с учетом состояния здоровья. Указанная помощь лицам моложе 18 лет оказывается бесплатно.

Квотирование рабочих мест состоит в установлении органами государственной власти субъектов РФ минимального количества рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель должен трудоустроить на данном предприятии, включая количество рабочих мест, уже укомплектованных гражданами указанной категории.

Порядок квотирования рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, регулируется законодательством субъектов РФ.

Квотируемые рабочие места организуются работодателями за счет собственных средств независимо от организационно-правовых форм и форм собственности предприятий.

По общему правилу трудоустройство лиц моложе 18 лет в счет квоты производится работодателем по направлению органов службы занятости. Отказ в приеме на работу по такому направлению может быть обжалован в суд (ст. 391 ТК). Вместе с этим работодатель вправе трудоустраивать лиц моложе 18 лет на квотируемые рабочие места и при отсутствии у них указанных направлений.

Если лицам, не достигшим 18-летнего возраста, невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у них необходимой профессиональной квалификации, органы службы занятости могут направлять их на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку.

Выпускники общеобразовательных учреждений и другие лица моложе 18 лет, не имеющие профессии (специальности), направляются на профессиональное обучение в приоритетном порядке. Профессиональное обучение осуществляется в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или в иных образовательных учреждениях[[16]](#footnote-16).

При отсутствии условий для трудоустройства молодежи лица, достигшие 16 лет, могут быть признаны безработными с выплатой им в установленном порядке пособия по безработице.

Отказ работодателя в приеме на работу выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования в соответствии с заключенными с ними договорами может быть обжалован ими в суд.

Признав отказ незаконным, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить трудовой договор с молодым специалистом.

При отсутствии у выпускников образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования контрактов, гарантирующих получение работы, содействие в трудоустройстве им оказывается органами государственной службы занятости.

По желанию выпускников указанных образовательных учреждений содействие в трудоустройстве им может оказываться негосударственными службами занятости.

Трудоустройство обучающихся в образовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования в свободное от учебы время осуществляется с соблюдением дополнительных требований:

1. предлагаемая им работа должна относиться к легкому труду, не причиняющему вреда здоровью, выполняться в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения;
2. на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, требуется согласие одного родителя (попечителя) и органа опеки и попечительства;
3. прием на работу допускается только после предварительного обязательного медицинского осмотра и при наличии соответствующего медицинского заключения[[17]](#footnote-17).

Профессии, виды работ и рабочие места, на которых может применяться труд учащихся, определяются предприятиями по согласованию с органами государственной службы занятости.

В решении этого вопроса могут принимать участие также профессиональные союзы.

Устройство на работу указанных подростков осуществляется индивидуально или при содействии органов службы занятости. На период летних каникул для этой категории подростков при содействии органов исполнительной власти создаются временные рабочие места, формируются бригады школьников для замещения таких рабочих мест, организуются лагеря труда и отдыха и др.

В коллективных договорах и соглашениях, при необходимости, предусматриваются меры, реализация которых обеспечивает приток на производство молодежи (закрепляются обязательства работодателя по созданию безопасных условий труда для применения труда лиц моложе 18 лет на имеющихся рабочих местах, о создании для этих лиц новых рабочих и ученических мест, об организации молодежной практики и др.).

В целях защиты трудовых прав работников, не достигших 18-летнего возраста, расторжение с ними трудового договора допускается помимо соблюдения общего порядка лишь с учетом особых требований.

Так, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) может иметь место только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК). Причем согласие указанных органов должно быть получено работодателем до издания приказа об увольнении. На это обстоятельство обращал внимание и Пленум Верховного Суда РФ[[18]](#footnote-18).

Во всех случаях подачи несовершеннолетними заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию работодатель обязан сообщить об этом в 3-дневный срок в комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав, чтобы она могла разобраться в действительных причинах подачи заявления об увольнении и принять меры к его оставлению на прежней работе либо к его трудоустройству в другую организацию.

Работникам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата работников, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организации (ст. 9 Федерального закона от 21.12.96 N 159-ФЗ "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"[[19]](#footnote-19)).

Учитывая, что прием на работу учащихся, достигших возраста 14 лет, для выполнения легкого труда в свободное от учебы время и заключение трудового договора с лицами моложе этого возраста для участия в создании и (или) исполнении произведений в театральных, концертных и других зрелищных организациях допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, трудовой договор с несовершеннолетними может быть расторгнут по требованию их законных представителей и органа опеки и попечительства[[20]](#footnote-20).

При наличии оснований считать увольнение с работы незаконным работник в возрасте до 18 лет вправе, как и совершеннолетний, обратиться в суд с иском о восстановлении на работе, об оплате вынужденного прогула и о взыскании в его пользу денежной компенсации морального вреда, причиненного ему незаконными действиями работодателя.

**2.2 Общая характеристика трудовых гарантий несовершеннолетним**

Существенной мерой по защите интересов лиц моложе 18 лет в сфере труда является запрещение их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Перечень таких работ подлежит утверждению в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии (ст. 265 ТК).

До утверждения указанного перечня в установленном порядке сохраняет свое значение Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (далее - Перечень)[[21]](#footnote-21).

В Перечне тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, объединены по видам работ (например, "Лесозаготовительные работы, лесосплав и подсочка леса"), производствам ("Деревообрабатывающие производства") и отраслям хозяйства ("Транспорт", "Связь"). В заключительном разделе (разд. XLIII) приведены работы, выполняемые в различных отраслях экономики, к которым не могут привлекаться лица, не достигшие 18 лет (работы с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений; работы с канцерогенными веществами, продуктами и препаратами; работы в замкнутых пространствах и многие другие). В примечаниях к Перечню поясняется: применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовой формы и формы собственности.

Это означает, что если, например, в машиностроении и металлообработке (разд. XIV Перечня) нельзя привлекать лиц моложе 18 лет к сварочным работам по профессиям газосварщика, электрогазосварщика, электросварщика ручной сварки, то по этим профессиям их нельзя привлекать и в других отраслях (например, в судостроении, в строительстве и на ремонтно-строительных работах). Не имеет значения и то, каким является предприятие: государственным, частным, кооперативным и т.д.

Если в Перечень включены профессии рабочих под общим наименованием (например, вальцовщик стана холодного проката труб, сталевар, бурильщик шпуров и т.д.), то запрещение применения труда лиц, не достигших 18-летнего возраста, распространяется также и на подручных, помощников и старших рабочих этих профессий.

В ряде случаев конкретные запрещенные работы или профессии в Перечне не указываются, а говорится о всех видах работ, выполняемых рабочими в соответствующих производствах. Например, в разделе "Нефтехимические производства" к таким работам отнесены все виды работ в производстве синтетических каучуков, жирозаменителей и продуктов нефтехимии, производствах технического углерода, регенерата, асбестовых технических изделий. Это означает, что не только в технологических стадиях названных производств нельзя применять труд лиц моложе 18 лет, но и на вспомогательных стадиях (упаковка, транспортировка, утилизация отходов).

В химических производствах запрет на применение труда лиц моложе 18 лет распространяется на работы с вредными и опасными условиями труда без указания конкретных работ с такими условиями. Поэтому в химических производствах названные работы определяются самими организациями по результатам аттестации рабочих мест.

При прохождении производственной практики (производственного обучения) учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие 16-летнего возраста, могут находиться на работах, включенных в Перечень, не свыше 4 часов в день при условии строгого соблюдения на этих работах санитарных правил и норм и правил по охране труда. Разрешение на прохождение производственной практики не распространяется на отдельные условия и виды работ (работа на высоте, верхолазные, взрывоопасные работы, подземные и подводные работы).

Профессиональная подготовка молодежи на производстве по работам и профессиям, включенным в Перечень, допускается для лиц не моложе 17 лет при условии достижения к моменту окончания обучения 18-летнего возраста. Указанное выше требование нахождения на работах, включенных в Перечень, в отношении продолжительности и условий обучения распространяется также и на данную форму профессиональной подготовки.

Выпускники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, закончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее трех лет по профессиям, включенным в Перечень, и не достигшие 18-летнего возраста, могут допускаться к работе по этим профессиям на аттестованных рабочих местах при условии строгого соблюдения в этих производствах и на работах санитарных правил и норм и правил по охране труда.

При создании в организациях для лиц моложе 18 лет безопасных условий труда, что должно быть подтверждено результатами аттестации рабочих мест и соответствующим заключением государственной экспертизы условий труда и органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор, работодатель вправе принять решение о применении труда указанных лиц на работах, включенных в Перечень. В решении перечисленных вопросов могут принимать участие и профессиональные союзы.

Помимо производств, работ и профессий, включенных в указанный Перечень, имеются и другие работы, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет. В частности, лиц, не достигших 18-летнего возраста, нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК), а также по совместительству (ст. 282 ТК).

Они не могут заключать трудовой договор с религиозной организацией (ст. 342 ТК).

Лишь по достижении 18-летнего возраста граждане могут поступать на государственную и муниципальную службу и заниматься деятельностью по обеспечению исполнения полномочий государственных и муниципальных органов, на работу в ведомственную охрану, где требуется готовность к действиям, связанным с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, и на некоторые другие работы.

С лицами, принятыми на работу, связанную с применением или иным использованием материальных ценностей, письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются только по достижении ими 18 лет (ст. 244 ТК).

Ограничения для граждан из числа молодежи при приеме их на работу не являются дискриминационными, поскольку обусловлены особой заботой об этих лицах как нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ч. 3 ст. 3 ТК).

Необходимостью особой правовой защиты лиц моложе 18 лет обусловлены и другие особенности регулирования их труда.

Так, помимо запрещения для лиц моложе 18 лет работ, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, в законодательстве предусмотрено, что при подборе подходящих для молодежи работ необходимо учитывать, чтобы предоставляемая молодым гражданам работа соответствовала их возрастным и психофизиологическим особенностям, способствовала профессиональному росту, продвижению по службе, формированию и развитию их личности.

Работникам в возрасте до 18 лет запрещаются переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ч. 2 ст. 265 ТК). Такие нормы подлежат утверждению в порядке, установленном Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии (ч. 3 ст. 265 ТК).

Лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения возраста 18 лет подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру для определения их пригодности по состоянию здоровья к поручаемой работе. Такие осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266 ТК).

При приеме этих лиц на работу испытание с целью проверки их соответствия поручаемой работе не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК).

Для лиц моложе 18 лет установлены сокращенная продолжительность рабочего времени: для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм (ст. 92 ТК).

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте от 15 до 16 лет не может превышать 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часов (ч. 1 ст. 94 ТК).

Для лиц моложе 18 лет из числа творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемых Правительством РФ с учетом мнения РТК, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ч. 4 ст. 94 ТК).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим 18-летнего возраста, предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время. Причем реализовать свое право на отпуск за первый год работы они могут и до истечения 6 месяцев непрерывной работы, требуемой согласно общему правилу, предусмотренному ст. 122 ТК. Кроме того, отпуск лицам моложе 18 лет должен предоставляться ежегодно. Перенесение отпуска на следующий год запрещается (ст. 124 ТК). Не допускается и досрочный отзыв таких работников из отпуска (ст. 125 ТК), а также замена им отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК).

Если работник реализует свое право на указанный отпуск после того, как он уже достиг 18-летнего возраста, то его продолжительность определяется пропорционально отработанному времени до и после совершеннолетия.

Нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 270 ТК). Например, если взрослый работник за 8-часовую рабочую смену должен сделать 80 деталей, то для подростка в возрасте от 16 до 18 лет норма выработки пропорционально 7-часовой рабочей смене будет составлять 70 деталей, а в возрасте от 15 до 16 лет - 50 деталей. В таком же порядке осуществляется нормирование труда учащихся и школьников, работающих на производстве в свободное от учебы время.

Для работников моложе 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки (ч. 2 ст. 270 ТК).

Порядок оплаты труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы зависит от вида оплаты труда.

При повременной оплате труда заработная плата указанным работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. пропорционально отработанному рабочему времени. Однако работодателю разрешено за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК).

Труд работников моложе 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может производить им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их работы (ч. 2 ст. 271 ТК).

В таком же порядке решается вопрос о начислении заработной платы и установлении доплат несовершеннолетним, обучающимся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающим в свободное от учебы время[[22]](#footnote-22).

**Заключение**

Проведенное в работе исследование позволяет нам сформулировать следующие выводы.

Равенство прав граждан РФ в сфере труда независимо от пола, национальности, имущественного и должностного положения, а также от других обстоятельств обеспечивается не только путем законодательного запрещения дискриминации по указанным основаниям, но и путем обеспечения равных возможностей, т.е. частичного ограничения общих правил по тем же вопросам либо путем установления для отдельных категорий работников дополнительных правил (ст. 251 ТК).

К таким категориям работников относятся прежде всего женщины и другие лица с семейными обязанностями (гл. 41 ТК). Это позволяет им трудиться без ущерба для своего здоровья и гармонично сочетать семейные и профессиональные обязанности.

Большая часть дополнительных гарантий распространяется исключительно на женщин, поскольку они выполняют важную социальную функцию материнства.

Так, с учетом физиологических особенностей женского организма и выполнения женщинами функции материнства трудовым законодательством установлены дополнительные гарантии для женщин, имеющие целью предупредить воздействие на здоровье женщин и их грудных детей вредных и опасных производственных факторов, а также обеспечить создание условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством. По своему содержанию эти гарантии либо ограничивают сферу применения труда женщин, либо устанавливают дополнительные льготы для женщин в период выполнения ими функции материнства (ст. ст. 253 - 255, ч. 1 ст. 259, ст. 260, ч. ч. 1 и 2 ст. 261 ТК).

Так, например, для обеспечения охраны здоровья женщин согласно ч. 1 ст. 253 ТК ограничивается применение их труда на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Перечни таких работ подлежат утверждению в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения РТК.

Целями государственной политики в отношении лиц в возрасте до 18 лет в сфере труда является обеспечение их права на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для их здоровья или служить препятствием в получении образования либо наносить ущерб их физическому, умственному и нравственному развитию, а также создание возможностей для эффективной самореализации молодежи, развития ее творческого потенциала в интересах страны. Для достижения указанных целей законодательством установлен минимальный возраст приема на работу, предусмотрена необходимость содействия им в трудоустройстве, определены особые требования к предоставляемой работе, продолжительности рабочего времени и другим условиям труда.

Так, согласно ст. 63 ТК прием на работу несовершеннолетних по общему правилу допускается по достижении ими возраста 16 лет.

В случае получения ими основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения или оставления в установленном порядке общеобразовательного учреждения допускается прием на работу этих лиц по достижении ими 15-летнего возраста для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства может осуществляться прием на работу учащихся, достигших возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Для участия в создании и (или) исполнении художественных произведений организациям кинематографии, театрам, театральным и концертным организациям, циркам разрешено с согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства применение труда лиц, не достигших возраста 14 лет, без ущерба для их здоровья и нравственного развития.

От имени малолетнего работника трудовой договор в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Таким образом, проведенное в работе исследование показывает, что трудовые права женщин и несовершеннолетних надежно защищены нормами трудового законодательства.

**Список использованных источников**

**Нормативно-правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. N 17(1831). ст.292.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 1 (часть I). ст. 3.
4. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. N 63-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. N 25. ст. 2954.
5. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. N 223-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. N 1. ст. 16.
6. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию" // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. N 1 (1 ч.). ст. 18.
7. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. N 22. ст. 2331.
8. Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. N 159-ФЗ "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. N 52. ст. 5880.
9. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет" // СПС «КонсультантПлюс».
10. Приказ Министра обороны РФ от 30 июня 2006 г. N 200 "Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации" // СПС «КонсультантПлюс».

**Научная литература**

1. Егоров В.И., Харитонова Ю.В. Трудовой договор. М., 2009.
2. Канунников А.Б., Копьева Т.В.Правовые основы управления трудом работников при сокращении численности или штата в условиях кризиса // Трудовое право. 2009. N 6.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. В.И. Шкатуллы. М., 2009.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2008.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) / Под ред. Ю.П. Орловского. М., 2009.
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. 2. М., 2009.
7. Малышев В.А.Системный анализ законодательства в области охраны и защиты материнства и детства // Социальное и пенсионное право. 2009. N 2.
8. Никитина Е.М. Регулирование труда и занятости несовершеннолетних // Вопросы ювенальной юстиции. 2006. N 2.
9. Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право. М., 2007.
10. Решетникова А., Мыца С.Теоретические и практические аспекты регулирования права на труд // Социальное и пенсионное право. 2008. N 4.
11. Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации. М., 2010.
12. Трудовое право России / Под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М., 2009.

**Материалы судебной практики**

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 // "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2007. N 3.
2. Постановление ФАС Дальневосточного округа от 10 марта 2009 г. N Ф03-654/2009 по делу N А51-6093/2008 // СПС «КонсультантПлюс».
3. Определение Верховного Суда РФ от 24 марта 2009 г. N ВКПИ09-28 // СПС «КонсультантПлюс».

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 1 (часть I). ст. 3. [↑](#footnote-ref-1)
2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. 2. М., 2009. С. 268. [↑](#footnote-ref-2)
3. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря. [↑](#footnote-ref-3)
4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. N 17(1831). ст.292. [↑](#footnote-ref-4)
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) / Под ред. Ю.П. Орловского. М., 2009. С. 378. [↑](#footnote-ref-5)
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. В.И. Шкатуллы. М., 2009. С. 496. [↑](#footnote-ref-6)
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2008. С. 416. [↑](#footnote-ref-7)
8. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. N 63-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. N 25. ст. 2954. [↑](#footnote-ref-8)
9. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию" // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. N 1 (1 ч.). ст. 18. [↑](#footnote-ref-9)
10. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. N 22. ст. 2331. [↑](#footnote-ref-10)
11. Приказ Министра обороны РФ от 30 июня 2006 г. N 200 "Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации" // СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-11)
12. Определение Верховного Суда РФ от 24 марта 2009 г. N ВКПИ09-28 // СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-12)
13. Постановление ФАС Дальневосточного округа от 10 марта 2009 г. N Ф03-654/2009 по делу N А51-6093/2008 // СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-13)
14. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. N 223-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. N 1. ст. 16. [↑](#footnote-ref-14)
15. Егоров В.И., Харитонова Ю.В. Трудовой договор. М., 2009. С. 167. [↑](#footnote-ref-15)
16. Трудовое право России / Под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М., 2009. С. 562. [↑](#footnote-ref-16)
17. Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации. М., 2010. С. 298. [↑](#footnote-ref-17)
18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 // "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2007. N 3. [↑](#footnote-ref-18)
19. Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. N 159-ФЗ "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. N 52. ст. 5880. [↑](#footnote-ref-19)
20. Малышев В.А.Системный анализ законодательства в области охраны и защиты материнства и детства // Социальное и пенсионное право. 2009. N 2. С. 47. [↑](#footnote-ref-20)
21. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет" // СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-21)
22. Никитина Е.М. Регулирование труда и занятости несовершеннолетних // Вопросы ювенальной юстиции. 2006. N 2. С. 33. [↑](#footnote-ref-22)