

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»  
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)

*М.Н. БРОННИКОВА*

# ОХРАНА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Рекомендовано редакционно-издательским советом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» в качестве учебного пособия для обучающихся по основной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция

САМАРА  
Издательство Самарского университета  
2019

УДК 349.2  
ББК 67.405.1  
Б885

Рецензенты: канд. юрид. наук, доц. Н.П. В а р ф о л о м е е в а ;  
заместитель руководителя Департамента семьи, опеки и  
попечительства г.о. Самара О.В. С л е с а р е в а

*Бронникова, Марина Николаевна*

**Б885**      **Охрана труда несовершеннолетних:** учеб. пособие /  
*М.Н. Бронникова.* – Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. –  
56 с.

**ISBN 978-5-7883-1382-5**

Учебное пособие подготовлено в соответствии с программой курса «Трудовое право России» и может быть использовано в учебных целях. Учебное пособие рассчитано на последовательное изучение студентами охраны труда как института трудового права России с учетом проблемного характера отдельных вопросов, сложности в овладении материалом некоторых разделов учебной дисциплины.

Настоящее издание подготовлено с учетом положений законодательства РФ и субъектов РФ по состоянию на 1 февраля 2019 года, а также материалов судебной практики последнего времени.

Пособие предназначено для студентов очной формы обучения специальности «Юриспруденция», аспирантов и преподавателей юридических вузов.

Подготовлено на кафедре гражданского и предпринимательского права Самарского университета.

УДК 349.2  
ББК 67.405.1

ISBN 978-5-7883-1382-5

© Самарский университет, 2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение .....	5
Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников .....	6
Прием на работу несовершеннолетних работников.....	13
1. Возраст несовершеннолетних работников и другие условия, при наличии которых разрешается заключать с ними трудовой договор .....	14
2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора с лицом, не достигшим соответствующего возраста .....	16
3. Медицинский осмотр при приеме на работу несовершеннолетних работников .....	21
4. Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками.....	22
Обучение правилам выполнения работ .....	26
1. Инструктаж по охране труда .....	26
Вводный инструктаж .....	26
Первичный инструктаж .....	27
Повторный инструктаж .....	30
Внеплановый инструктаж.....	30
Целевой инструктаж .....	31
2. Стажировка на рабочем месте.....	33
3. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ .....	35
4. Проверка знаний требований охраны труда .....	36
Ограничения на использование труда несовершеннолетних работников.....	40

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних работников .....	43
Отпуск несовершеннолетних работников .....	45
Оплата труда несовершеннолетних работников .....	46
Материальная ответственность несовершеннолетних работников .....	47
Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками .....	49
Список литературы.....	53

## **ВВЕДЕНИЕ**

В правовом государстве любое ущемление прав человека, а тем более детей, недопустимо. Более того, оно обязано последовательно и неукоснительно обеспечить реализацию этих прав. Основной причиной, побуждающей детей работать, является получение дохода – зачастую их заработок позволяет выживать всей семье. Другие факторы, заставляющие детей прекращать обучение и отдавать предпочтение работе, могут лежать как в плоскости качества образования, так и в чисто психологической сфере. Вот почему именно государство заинтересовано в жесткой регламентации привлечения детей к труду, особенно в раннем возрасте.

Большинство льгот и гарантий для детей в сфере труда сосредоточено в Трудовом кодексе РФ. В целях выявления особенностей правового регулирования труда несовершеннолетних и его охраны, определения порядка действий учащихся, их родителей и педагогов, работодателей, использующих труд несовершеннолетних, чтобы предоставление не достигшему 18-летия лицу, нуждающемуся в силу различных жизненных обстоятельств в дополнительном доходе, возможности трудиться не обернулось, с одной стороны, нарушением здоровья, нравственного развития, а с другой стороны – привлечением к административной, а в отдельных случаях и к уголовной ответственности, и было подготовлено настоящее пособие.

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ**

Под трудом понимается работа, занятие, целесообразная деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей<sup>1</sup>. В правовой литературе труд рассматривается как общественное отношение – отношение трудящегося субъекта к другим людям по поводу средств и предметов его труда<sup>2</sup> либо как целенаправленная деятельность человека, сконцентрированная на создании определенных ценностей<sup>3</sup>. В то же время труд с позиции экономистов – это товар особого рода, который обладает весьма серьезной спецификой, выделяющей его из числа всех других товаров и факторов производства. Труд является непременным условием функционирования экономики и основой большинства рыночных продуктов (товаров, услуг и т.п.). Он не отделим от личности работника и не обладает таким характерным для большинства других товаров качеством как однородность. В момент, когда потенциальный работник и работодатель заключают договор, труд фактически перестает быть объектом рынка труда и превращается в объект организации и управления со стороны нанимателя (работодателя), т.е. в объект правового регулирования. Труд в праве не рассматривается как товар в соответствии с Декларацией целей и за-

---

<sup>1</sup> Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им.В.В. Виноградова. – 4-е изд., дополненное. М.: ООО «ИТИ Технологии», 2003. С.814.

<sup>2</sup> Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Проспект, 2009. С.5.

<sup>3</sup> Лушников М.В., Лушников А.М. Курс российского трудового права. М.: Статут, 2009. С.41.

дач Международной организации труда и принципов, принятой на Генеральной конференции Международной организации труда 10 мая 1944 года.

Труд имеет множество разновидностей. В частности, работа, осуществляемая в целях удовлетворения личных потребностей человека, например, работа по дому, на приусадебном участке, не подлежит непосредственно правовой регламентации. Однако при ее выполнении необходимо соблюдать публично-правовые (конституционные) и семейно-правовые обязанности, выражающиеся в воздержании от нарушений прав соседей, членов семьи.

Представляется, что правовому регулированию подлежит лишь тот труд, который выполняется в интересах общества и (или) определенных лиц. В теории права принято различать самостоятельный (независимый, свободный) и несамостоятельный (зависимый) труд, который может быть как физическим, так и интеллектуальным. В основе классификации труда на указанные разновидности лежит отношение трудящего к используемым в процессе его труда средствам производства либо орудиям труда. По нашему мнению, данный критерий в условиях современных экономических отношений требует уточнения, поскольку лицо, выполняющее работу с помощью каких-либо инструментов, технологий или предметов производства, обязан к ним относиться бережно, независимо от того, кому принадлежит указанное имущество. Важным в процессе разграничения видов труда представляется определение лица, выполняющего функции организатора работы. Соответственно труд, который осуществляется при непосредственном соединении рабочей силы человека с его же средствами производства, по своему усмотрению и не подвергается организационному и управленческому воздействию со стороны иного лица, является самостоятельным. Если организация трудовой деятельности осуществляется не субъектом, выполняющим работу, а иным лицом, устанавливающим задание (результат труда), при этом оно же передает для работы инструменты, технологии и (или) иное

имущество (средства производства), управляет и контролирует хозяйственную деятельность, то и труд является управляемым и зависимым от работодателя, потому он считается несамостоятельным, а работодатель фактически приобретает хозяйственную (работодательскую) власть над работником. Таким образом, разграничение труда на самостоятельный и несамостоятельный проводится с учетом того, кто выполняет функции организации работы: если лицо самостоятельно организует (управляет, контролирует) свой труд, используя при этом собственное имущество, принадлежащее на праве собственности или ином праве, то такой труд является самостоятельным, если же труд выполняется под управлением, контролем и с помощью имущества, принадлежащего иному лицу, то такой труд является несамостоятельным.

Правовое значение данного деления заключается в различном правовом регулировании: самостоятельный труд регламентируется нормами гражданского права, а несамостоятельный – нормами трудового права. Правовыми формами, опосредующими выполнение работы, могут быть как трудовой договор, так и гражданско-правовые договоры (подряда и др.)<sup>1</sup>.

Вместе с тем, необходимо отличать труд несовершеннолетних, используемый в рамках образовательной деятельности. Согласно ч. 4 ст. 34 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ привлечение обучающихся без их согласия и несовершеннолетних обучающихся без согласия их родителей (законных представителей) к труду, не предусмотренному образовательной программой, запрещается. Таким образом, важнейшим условием привлечения ребенка к труду в образовательном учреждении является наличие добровольного согласия его и его родителей (законных представителей). Данное согласие может быть

---

<sup>1</sup> См. подробно: Бронникова М.Н. Некоторые проблемы определения понятие «труд» по российскому законодательству // Юридический вестник Самарского университета. 2017. № 1. С. 41-50.



оформлено в форме отдельного документа (заявления, соглашения, либо условие об этом должно содержаться в договоре между образовательным учреждением и родителями).

В соответствии с Письмом Роспотребнадзора от 24.06.2013 № 01/7100-13-32 «О выполнении перечня поручений по результатам работы мобильной приемной 31 мая 2013 года»<sup>1</sup>, если ребенок и его законные представители не давали согласия на использование труда ребенка, его не могут принудить привлекать к труду, в т.ч. дежурить по школе, классу, или принимать участие в летней трудовой практике и др. Если какие-то виды трудовой деятельности можно обосновать в рамках образовательной программы по труду, то все, что находится за пределами учебной программы, выполняется исключительно на добровольных началах, с соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда детей. Не следует путать дежурство или летнюю трудовую практику, являющуюся, по сути, добровольным трудом на безвозмездной основе, с работой несовершеннолетнего по трудовому договору.

Согласно ст. 8, 24 Международного пакта от 16 декабря 1966 г. «О гражданских и политических правах»<sup>2</sup>, принятого 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН, ратифицированного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18.09.1973 № 4812-VIII, никто не имеет права принуждать несовершеннолетнего к принудительному или обязательному труду и каждый ребенок без всякой дискриминации имеет право на защиту со стороны семьи, общества и государства.

Российское законодательство, в том числе связанное с трудоустройством несовершеннолетних, не должно противоречить указанному Международному пакту.

---

<sup>1</sup> Вестник образования. Август, 2013. № 16.

<sup>2</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 28.04.1976. № 17. Ст. 291.

С учетом международно-правовых актов в России в соответствии со ст.11 Федерального закона № 124-ФЗ от 03.07.1998 «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»<sup>1</sup> ребенку до 18 лет гарантированы вознаграждение за труд, охрана труда, сокращенное рабочее время, отпуск, льготы, ежегодный медицинский осмотр, квотирование рабочих мест для трудоустройства и другие льготы.

Кроме того, процедура трудоустройства несовершеннолетних в возрасте до 18 лет и все, что с этим связано, предусмотрены ст. 63, 94, 242, 265–272 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 03.07.2016) (гл. 42) (далее – ТК РФ)<sup>2</sup>. К трудоустройству несовершеннолетних предъявляются более жесткие требования по сравнению с трудоустройством совершеннолетних.

В соответствии с п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 28.12.2016) (далее – Закон от 19.04.1991 № 1032-1)<sup>3</sup> несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для них государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости (п. 1 ст. 13 Закона от 19.04.1991 № 1032-1) путем:

- разработки и реализации целевых программ содействия занятости;
- создания дополнительных рабочих мест;
- установления минимальной квоты для приема на работу;
- организации обучения по специальным программам и др.

В связи с принятием Федерального государственного стандарта государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних, утвержденного Приказом Минтруда России от

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 03.08.1998. № 31. Ст. 3802.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>3</sup> Собрание законодательства РФ. 22.04.1996. № 17. Ст. 1915.

12.02.2013 № 58н (ред. от 07.09.2015)<sup>1</sup>, **проявлять инициативу при трудоустройстве имеют право сами несовершеннолетние граждане.**

Согласно п. 5 указанного стандарта несовершеннолетний гражданин вправе подать заявление о предоставлении соответствующей государственной услуги в органы занятости населения.

В свою очередь, органы занятости населения должны провести все административные процедуры, предусмотренные Стандартом, подобрать подходящего работодателя для несовершеннолетнего, согласовав с ним все условия приема на работу. После чего несовершеннолетнему гражданину выдается направление на работу.

При этом органы занятости населения обязаны согласовать с работодателем конкретную кандидатуру несовершеннолетнего, что позволяет работодателю оценить возможности лица, принимаемого на работу.

Охрана труда чаще всего понимается как целостная и комплексная защита жизни и здоровья в процессе труда вне зависимости от того, влияют ли вредные и опасные факторы на понижение профессиональной способности к труду<sup>2</sup>.

Охрану труда можно рассматривать в трех аспектах:

- во-первых, как институт трудового права, т.е. как совокупность правовых норм, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников;
- во-вторых, как элемент трудового правоотношения, т.е. совокупность встречных субъективных прав и обязанностей работника и работодателя по соблюдению требований безопасности условий труда, безопасной эксплуатации техники и соблюдению в интересах безопасности труда технологии производства;

---

<sup>1</sup> Российская газета. 22.05.2013. № 107.

<sup>2</sup> Лушников А.М. Право работника на охрану труда: новые подходы // Социальное и пенсионное право. 2009. № 1.

- в-третьих, как субъективное право работника на безопасные и здоровые условия труда.

Для института охраны труда характерны две особенности. Во-первых, в него входят технические и медицинские стандарты. Правовые нормы, регулирующие безопасность и гигиену труда, довольно часто "переплетаются с техническими, медицинскими, физиологическими нормативами, с нормами организационного характера".

Во-вторых, для института охраны труда характерно преобладание публично-правовых начал, административно-правовых норм и положений императивного характера.

### ***Вопросы для самоконтроля***

1. Понятие труда, виды труда и особенности его правового регулирования.
2. Наемный труд.
3. Международное законодательство в сфере регулирования труда несовершеннолетних.
4. Понятие охрана труда.

## **ПРИЕМ НА РАБОТУ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ**

Заботясь о нравственном здоровье несовершеннолетних, российский законодатель установил запрет на использование труда лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию и здоровью.

Работы, к которым запрещается привлекать лиц, не достигших 18 лет, указаны в ст. 265 ТК РФ. К ним относятся:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы<sup>1</sup>;
- работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство спиртных напитков, табачных изделий, наркотических и иных токсических препаратов, материалов эротического содержания, перевозка данных товаров и торговля ими).

Кроме того, лица, не достигшие 18 лет, не могут привлекаться к работе по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ), к работе вахтовым

---

<sup>1</sup> Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // Собрание законодательства РФ. 06.03.2000. № 10. Ст. 1131.

методом (ст. 298 ТК РФ) и к работе в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

### **1. Возраст несовершеннолетних работников и другие условия, при наличии которых разрешается заключать с ними трудовой договор**

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, **достигшими возраста 16 лет** (ч. 1 ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе принять на работу лиц **моложе 16 лет** для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, если они:

- достигли возраста 15 лет и получают основное общее образование. В этом случае работа должна выполняться в свободное от учебы время *без ущерба для освоения образовательной программы* (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»<sup>1</sup>);

- достигли возраста 15 лет и к моменту заключения трудового договора получили основное общее образование или досрочно прекратили обучение (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1);

- достигли **возраста 14 лет** и получают общее образование. В этом случае работа должна выполняться *в свободное от учебы время без ущерба для освоения образовательной программы*. Обязательными условиями для заключения договора являются письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства. Форма согласия родителей или иных законных представителей на трудоустройство несовершеннолетнего не утверждена

---

<sup>1</sup> Бюллетень Верховного суда РФ. 2014. № 4.

законодательно. Однако очевидна целесообразность представления ее в письменной форме за подписью родителей. Если другой родитель не согласен на то, чтобы с несовершеннолетним заключался трудовой договор, необходимо учитывать мнение несовершеннолетнего и позицию органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ, абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1);

- **не достигли возраста 14 лет** – для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, физкультурно-спортивных и других организациях (ч. 4 ст. 63, ст. 348.1, 348.8 ТК РФ). Организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки могут принимать на работу несовершеннолетних только для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). Спортсмены в возрасте до 14 лет могут привлекаться только к подготовке к соревнованиям по определенным видам спорта и участию в таких соревнованиях (ч. 1 ст. 348.1, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Работодатель вправе заключить трудовой договор с указанными лицами при условии, что работа выполняется без ущерба их здоровью и нравственному развитию.

**Обязательными условиями** для заключения такого договора являются письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. В отношении спортсменов данное разрешение выдается только на основании результатов предварительного медицинского осмотра.

Трудовой договор от имени работника в возрасте до 14 лет подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Если при допуске несовершеннолетнего к работе работодатель нарушил условия, предусмотренные ст. 63 ТК РФ, суд вправе признать трудовой договор с несовершеннолетним заключенным со дня фактического допуска к работе с ведома или по поручению работодателя. Указанный договор подлежит расторжению по ч. 1 ст. 84 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения, если данное нарушение исключает возможность продолжения работы). В этом случае работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 3 ст. 84 ТК РФ, абз. 5 п. 6 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1). Возможность продолжения трудовых отношений не исключается, если будут устранены обстоятельства, препятствующие заключению договора (абз. 6 п. 6 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1). Таким обстоятельством является, например, получение от родителей 14-летнего лица письменного согласия на заключение трудового договора.

## **2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора с лицом, не достигшим соответствующего возраста**

При заключении трудового договора с лицами **в возрасте от 16 до 18 лет** необходимы следующие документы (ч. 1, 2, 4, 5 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты или повреждения трудовой книжки)<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Согласно проекту ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования и ведения сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде)» в дополнение к трудовой книжке или вместо нее могут быть предоставлены сведения о трудовой деятельности работника, планируемый срок введения в действия данных правил 1 января



- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты свидетельства);
- документ об образовании и (или) о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестат об основном общем или среднем общем образовании, диплом о среднем профессиональном образовании, образцы которых утверждены Приказами Минобрнауки России от 27.08.2013 № 989 (далее – Приказ № 989)<sup>1</sup> и от 04.07.2013 № 531<sup>2</sup>. Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 12 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон № 273-ФЗ)<sup>3</sup>;
- документ воинского учета (приписное свидетельство);
- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

При заключении трудового договора с лицами **в возрасте от 15 до 16 лет** необходимы следующие документы (ч. 1, 2, 4, 5 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

---

2021 г. // <https://regulation.gov.ru/projects#npr=85344>. Дата обращения 24.02.2019.

<sup>1</sup> Российская газета. 29.10.2013. № 243.

<sup>2</sup> Российская газета. 30.08.2013. № 193.

<sup>3</sup> Собрание законодательства РФ. 31.12.2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

- трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты или повреждения трудовой книжки);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты свидетельства);
- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).
- документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестаты об основном общем или среднем общем образовании, образцы которых утверждены Приказом № 989.

Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 12 ст. 60 Закона № 273-ФЗ).

При заключении трудового договора с лицами, достигшими **14-летнего возраста**, необходимы следующие документы (ч. 1, 2, 4, 5 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
- трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты или повреждения трудовой книжки);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты свидетельства);
- документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на рабо-

ту, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестаты об основном общем или среднем общем образовании, образцы которых утверждены Приказом № 989. При отсутствии аттестата работодателю может быть представлен другой документ, например выданная образовательной организацией справка, в которой указан режим обучения. Этот документ необходим работодателю для того, чтобы установить работнику режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы;

- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).
- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора. Если другой родитель возражает против его заключения, необходимо учитывать мнение несовершеннолетнего соискателя, а также позицию органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1);
- документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства.

При заключении трудового договора с лицами, не достигшими **возраста 14 лет**, необходимы следующие документы (ч. 1, 2, 4, 5 ст. 65, ст. 348.8 ТК РФ, ч. 12 ст. 60 Закона № 273-ФЗ):

- документ, удостоверяющий личность. Таким документом является свидетельство о рождении;
- трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты или повреждения трудовой книжки);

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты свидетельства);
- документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Поскольку у лица, не достигшего возраста 14 лет, аттестат отсутствует, оно может представить выданную образовательной организацией справку, в которой указан режим обучения. Этот документ необходим работодателю для того, чтобы установить работнику режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы;
- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (опекуна) на заключение трудового договора;
- разрешение органа опеки и попечительства на заключение трудового договора. В этом разрешении должны быть указаны продолжительность рабочего времени и другие условия работы;
- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

Трудовой договор от имени работника, не достигшего 14-летнего возраста, подписывает родитель (усыновитель, опекун) (ч. 4 ст. 63 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Однако отсутствие документов, которые подтверждают обоснованность приема на работу лица, не достигшего соответствующего возраста, является нарушением трудового законодательства и может повлечь привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, а также к

административной ответственности в отношении работодателя (ст. 419 ТК РФ, ст. 5.27 КоАП РФ).

### **3. Медицинский осмотр при приеме на работу несовершеннолетних работников**

Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет независимо от их трудовой функции является прохождение ими предварительного медицинского осмотра (ст. ст. 69, 266 ТК РФ, п. 8 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 №1).

Порядок прохождения таких осмотров предусмотрен Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»<sup>1</sup>. Работодатель обязан выдать несовершеннолетнему направление на предварительный медицинский осмотр в медицинскую организацию, с которой у работодателя заключен договор.

В дальнейшем несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру до достижения ими возраста 18 лет (ст.266 ТК РФ). Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Прием на работу несовершеннолетних без прохождения предварительного медосмотра является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности (ст. 5.27 КоАП РФ).

---

<sup>1</sup> Российская газета. 28.10.2011. № 243.

#### **4. Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками**

Трудовые отношения с несовершеннолетними оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны ознакомиться под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ), с картой специальной оценки условий труда.

В трудовом договоре должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

При оформлении трудовых отношений с лицом, не достигшим возраста 14 лет, трудовой договор от его имени подписывается одним из родителей (усыновителем, опекуном) (ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1). Подробнее об условиях, при наличии которых разрешается заключать трудовой договор с лицом, не достигшим 14 лет, см. п. 1 настоящего материала.

Согласно ч. 4 ст. 70 ТК РФ лицам в возрасте до 18 лет не устанавливается испытание при приеме на работу. Следовательно, трудовой договор с ними не может содержать такого условия. Если же данное условие включено в трудовой договор, оно не подлежит применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

После заключения трудового договора оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ). Приказ, как правило, издается по унифицированной форме № Т-1 или № Т-1а (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1).

Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Не позднее недельного срока после оформления приказа (распоряжения) о приеме на работу вносится соответствующая запись в

трудовую книжку работника (п. 10 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках»)<sup>1</sup>.

Работнику, принятому на работу впервые, работодатель обязан завести трудовую книжку в недельный срок со дня приема. Она оформляется в присутствии работника.

С записью о приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку (п. 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей). С каждой записью (о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении), вносимой в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке (форма № Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

При приеме на работу несовершеннолетних работодатель обязан создать для них условия труда, отвечающие требованиям СанПиН 2.4.6.2553-09 (утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 № 58)<sup>2</sup>, а именно: безопасные и безвредные условия трудового процесса, не оказывающие неблагоприятного влияния на рост, развитие и состояние здоровья подростков. Противопоказанными для трудоустройства лиц моложе 18 лет являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего подростка, и условия труда, воздействие которых создает угрозу для жизни, высокий риск воз-

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 21.04.2003. № 16. Ст. 1539.

<sup>2</sup> Российская газета. 18.11.2009. № 217.

никновения острых профессиональных поражений, а именно химические, биологические и физические факторы. Напряженность труда для подростков должна исключать повышенные нервно-психические нагрузки (интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные и монотонные нагрузки). Станки, оборудование, инструменты, рычаги управления, рабочая мебель по своим параметрам должны соответствовать эргономическим требованиям с учетом роста и физического развития подростка. Определить безопасные и безвредные условия трудового процесса должна сертифицированная лаборатория, которую обязан привлечь работодатель в целях проведения производственного контроля (п.2.8 СанПиН 2.4.6.2553-09). В соответствии с п. 1 ст. 32 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» производственный контроль означает в том числе проведение лабораторных исследований и испытаний на рабочих местах на предмет выявления предельно допустимых уровней шума, вибрации и т.п.

Кроме того, работодатели обязаны ежегодно выделять на охрану труда необходимые средства в объемах, определяемых коллективными договорами или локальными соглашениями об охране труда, но не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 Трудового кодекса РФ). Примерный перечень мероприятий по улучшению условий работы и снижению уровней профессиональных рисков определен в Приказе Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н (ред. от 16.06.2014) «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Российская газета. 28.03.2012. № 67.



### ***Вопросы для самоконтроля***

1. Условия заключения трудового договора с несовершеннолетними.
2. Содержание трудового договора с несовершеннолетними.
3. Оформление работы несовершеннолетнего. Документы, необходимые для трудоустройства несовершеннолетних.

# ОБУЧЕНИЕ ПРАВИЛАМ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ

## 1. Инструктаж по охране труда

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить проведение инструктажа по охране труда. Порядок организации всех видов инструктажа и оформление результатов его проведения установлены Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 (ред. от 30.11.2016) «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»<sup>1</sup>. Кроме того, с 1 января 2017 года на основании Приказа Росстандарта от 09.06.2016 № 600-ст для добровольного применения подлежит ГОСТ 12.0.004-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения вместе с «Программами обучения безопасности труда»<sup>2</sup>.

Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Виды инструктажа и особенности их проведения:

**Вводный инструктаж** проводит **специалист по охране труда или работник**, прошедший обучение в обучающих организациях,

---

<sup>1</sup> Российская газета. 22.02.2003. № 35.

<sup>2</sup> М.: Стандартиформ, 2016.

аккредитованных в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н.

Вводный инструктаж проводится для каждого работника, а также командированных в организацию работников и работников сторонних организаций, выполняющих работы на выделенном участке (как правило, относится к строительным бригадам, выполняющим работы на определенном объекте вне места нахождения работодателя), обучающихся в образовательных учреждениях соответствующих уровней, проходящих в организации производственную практику, и других лиц, участвующих в производственной деятельности организации.

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной и утвержденной в установленном порядке работодателем (или уполномоченным им лицом) с учетом специфики производственной деятельности предприятия – организатора обучения. Содержание программ вводного инструктажа для различных категорий работающих может быть различным. В приложении Б «Программа 5.1» к ГОСТ 12.0.004-2015. «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» приведены рекомендуемые Программы обучения безопасности труда<sup>1</sup>.

**Первичный инструктаж** на рабочем месте проводит **непосредственный руководитель** (начальник отдела, мастер, прораб, преподаватель и так далее), прошедший в обучение и проверку знаний требований охраны труда в обучающих организациях, аккредитованных в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н.

Первичный инструктаж проводится до начала самостоятельной работы:

---

<sup>1</sup> М.: Стандартинформ, 2016.

- со всеми вновь принятыми на работу лицами, в том числе для выполнения краткосрочных, сезонных и иных временных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов, инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;
- с работающими, переведенными в установленном порядке из другого подразделения, либо с работающими, которым поручается выполнение новой для них работы;
- с командированным на работу у организатора обучения персоналом других организаций;
- с персоналом подрядчиков (субподрядчиков), выполняющим работы на подконтрольных организатору обучения территории и объектах;
- с обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и с другими лицами, участвующими в производственной деятельности предприятия – организатора обучения.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят:

либо по программам, разработанным и утвержденным организатором обучения в соответствии с требованиями необходимой для обеспечения безопасности технической и эксплуатационной документации. Примерная программа первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте приведена в приложении Б, программа Б.2 к ГОСТ 12.0.004-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»<sup>1</sup>;

либо непосредственно по инструкциям по охране труда и (или) безопасному выполнению работ на данном рабочем месте, или по

---

<sup>1</sup> М.: Стандартиформ, 2016.

иным необходимым для инструктажа локальным нормативным актам и документам.

Первичный инструктаж на рабочем месте с персоналом подрядных (субподрядных) организаций, выполняющих работы на подконтрольных предприятию – организатору обучения территории и объектах, проводит непосредственный руководитель – представитель подрядной (субподрядной) организации совместно с руководителем подразделения или с ответственным за проведение подрядных работ на рабочих местах (в рабочей зоне, территории) данного подразделения. Порядок безопасного выполнения этих работ, включающий порядок инструктирования работающих, может быть оформлен отдельным документом, являющимся неотъемлемой частью договора на выполнение подрядных (субподрядных) работ (оказания услуг).

Лица, трудовые обязанности которых *не связаны с применением, эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного механизированного ручного инструмента*, хранением и применением сырья и материалов, могут освобождаться решением организатора обучения от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Перечень профессий и должностей работников, освобождаемых от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается руководителем организатора обучения. К ним относятся, например, секретарь, менеджер, бухгалтер.

По окончании первичного инструктажа в журнал регистрации инструктажа вносится запись о дате его проведения с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего. Форма журнала регистрации инструктажа на рабочем месте приведена в Приложении А к ГОСТ 12.0.004-2015.

Кроме того, запись о проведении первичного инструктажа производится в личной карточке прохождения обучения, если она применяется (Приложение А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.2), п. 6.11 ГОСТ 12.0.004-2015).

**Повторный инструктаж** проводит **непосредственный руководитель** (начальник отдела, мастер, прораб, преподаватель и так далее), прошедший обучение и проверку знаний требований охраны труда в обучающих организациях, аккредитованных в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н.

Повторный инструктаж проходят все работники не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте.

В журнале регистрации инструктажа делается запись о дате проведения повторного инструктажа с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего.

Форма журнала регистрации инструктажа на рабочем месте приведена в Приложении А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.5).

Кроме того, запись о проведении повторного инструктажа производится в личной карточке прохождения обучения, если она применяется (Приложение А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.2), п. 6.11 ГОСТ 12.0.004-2015).

**Внеплановый инструктаж** проводит **непосредственный руководитель** (начальник отдела, мастер, прораб, преподаватель и так далее), прошедший обучение и проверку знаний требований охраны труда в обучающих организациях, аккредитованных в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н.

Внеплановый инструктаж проводится:

- при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;
- при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;

- при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.);
- по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;
- при перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями – более 30 календарных дней, а для остальных работ – более двух месяцев);
- по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

Внеплановый инструктаж проводят:

- по программам, разработанным и утвержденным организатором обучения в установленном порядке;
- новым инструкциям по охране труда и (или) безопасному выполнению работ на данном рабочем месте;
- иным необходимым для инструктажа локальным нормативным актам и документам в соответствии с его целями.

По окончании внепланового инструктажа в журнал регистрации инструктажа вносятся:

- дата его проведения;
- запись о его проведении с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего.

Форма журнала регистрации инструктажа приведена в Приложении А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.5).

Кроме того, запись о проведении внепланового инструктажа производится в личной карточке прохождения обучения, если она применяется (Приложение А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.2), п. 6.11 ГОСТ 12.0.004-2015).

**Целевой инструктаж** проводит **непосредственный руководитель** (начальник отдела, мастер, прораб, преподаватель и так да-

лее), прошедший обучение и проверку знаний требований охраны труда в обучающих организациях, аккредитованных в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н.

Целевой инструктаж проводится:

- при выполнении разовых работ;
- выполнении работ по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий;
- выполнении работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы;
- проведении в организации массовых мероприятий.

В журнале регистрации инструктажа делается запись о дате его проведения с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего. Форма журнала регистрации целевого инструктажа приведена в Приложении А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.6).

Если целевой инструктаж проводился с работающими по наряду-допуску, запись о его проведении делается в наряде-допуске.

По окончании каждого инструктажа инструктирующий проводит устную проверку приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы. Лица, показавшие неудовлетворительные знания, к работе не допускаются до момента повторной проверки, которую он обязан пройти в течение одного месяца. В этом случае издается приказ об отстранении данного лица от работы (ч. 1 ст. 76 ТК РФ). В нем указывается причина, а также период отстранения от работы – до прохождения данным работником первичного инструктажа на рабочем месте с положительным результатом проверки приобретенных им знаний и навыков безопасных приемов работы. Приказ издается на основании служебной (докладной) записки лица, проводившего первичный инструктаж на рабочем месте. На период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (ч. 3 ст. 76 ТК РФ).

Если получен положительный результат проверки приобретенных знаний и навыков, издается приказ о допуске к работе. Приказ



издается на основании служебной (докладной) записки лица, проводившего первичный инструктаж на рабочем месте.

## 2. Стажировка на рабочем месте

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить проведение стажировки на рабочем месте. Стажировка – это выполнение работником своих обязанностей *под присмотром* наставника, временная трудовая деятельность для приобретения опыта работы или повышения квалификации по специальности.

Целью проведения стажировки является приобретение навыков и умений (компетенций) для самостоятельного безопасного выполнения трудовых функций (обязанностей) по занимаемой должности (профессии, трудовой функции), а также для практического освоения передового опыта и эффективной организации работ по охране труда.

Необходимость стажировки, ее содержание и продолжительность определяет руководитель подразделения, в котором работает стажирующийся работник, в зависимости от его уровня образования, квалификации, опыта работы и т.п.

Для работников рабочих профессий, не имеющих опыта работы и соответствующей квалификации, для которых проводится профессиональное обучение, сроки стажировки, включая освоение вопросов охраны труда и безопасности выполнения работ, определяются программами стажировки длительностью от одного до шести месяцев.

Для работников рабочих профессий и младшего обслуживающего персонала, имеющих соответствующую требованиям безопасного выполнения порученной им трудовой функции профессиональную квалификацию, сроки стажировки определяются программами стажировки длительностью от трех до 19 рабочих смен.

Для руководителей и специалистов сроки стажировки определяются решением работодателя от двух недель до одного месяца в

соответствии с имеющимися у них образованием, подготовкой и опытом работы.

В процессе индивидуальной стажировки руководителей и специалистов руководитель стажировки организует:

- составление программы стажировки, в которой должны быть отражены ее конкретные задачи и сроки выполнения с учетом образования, подготовки и опыта работы стажирующегося;
- знакомство стажирующегося со всеми работниками подразделения и условиями их труда, правилами внутреннего трудового распорядка, основными функциями подразделения и требованиями охраны труда при их выполнении;
- ознакомление стажирующегося с пакетом документов, необходимых для работы: должностная инструкция, положение о подразделении, внутренние нормативы и регламенты, локальные нормативные акты по охране труда и безопасности производства;
- наблюдение и контроль за выполнением определенных фиксированных заданий стажирующимся и корректировка его действий;
- оформление отзыва о прохождении стажировки стажирующимся.

Подведение итогов стажировки для работников рабочих профессий проводится в квалификационных, а руководителей и специалистов – в аттестационных комиссиях организации или ее подразделения.

Комиссия оценивает уровень теоретической и практической подготовки стажирующегося, уровень его знаний требований охраны труда по профилю деятельности подразделения на соответствие профессии (должности) и оформляет соответствующий протокол.

При удовлетворительных итогах стажировки руководитель подразделения (организации) издает распоряжение о допуске стажирующегося к самостоятельной работе.

При неудовлетворительных итогах стажировки (экзамена на допуск к самостоятельной работе) стажирующиеся обязаны пройти повторную проверку знаний требований охраны труда в течение одного месяца.

В случае если стажирующиеся повторно получили неудовлетворительную оценку, организатор обучения рассматривает вопрос об их соответствии занимаемой профессии (должности).

### **3. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ**

По общему правилу работодатель обязан организовать **в течение месяца** после приема на работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

Однако все работающие рабочих профессий, имеющие перерыв в работе по данному виду работ, должности, профессии более трех лет, а при работе, к которой предъявляются повышенные требования безопасности труда, – более одного года, проходят обучение безопасности труда **до начала самостоятельной работы**.

Порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ. Программа обучения должна включать ознакомление работников с требованиями охраны труда, которые содержатся в инструкциях по охране труда, разрабатываемых работодателями по каждому виду работ. Такие инструкции необходимо доводить до сведения работников под подпись (абз. 10 ч. 2 ст. 22 ТК РФ). Например, можно использовать Журнал учета выдачи инструкций по охране труда для работников, рекомендуемая форма которого приведена в Приложении № 10 к Методическим реко-

мендациям по разработке государственных нормативных требований охраны труда (утв. Постановлением Минтруда России от 17.12.2002 № 80). Кроме того, их можно выдавать работникам на руки при первичном инструктаже либо вывешивать на рабочих местах (участках), или хранить в ином доступном для работников месте.

Кроме того, работодатель организует проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий оказанию *первой помощи пострадавшим*. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но не позднее одного месяца после приема на работу. Обучать работников оказанию первой помощи пострадавшим должны лица, которые прошли специальную подготовку, позволяющую им проводить соответствующее обучение (письмо Минтруда России от 09.12.2015 № 15-2/ООГ-6230).

#### **4. Проверка знаний требований охраны труда**

Проверка знаний требований охраны труда является основным критерием профессиональной компетентности всех лиц, связанных с обеспечением безопасности труда, выполнением требований охраны труда и организацией их соблюдения работающими в процессе порученной им работы.

Проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы работников рабочих профессий *проводят непосредственные руководители* работ в объеме знаний требований правил и инструкций по охране труда, а при необходимости – в объеме знаний дополнительных специальных требований безопасности и охраны труда.

**Очередная проверка знаний** требований охраны труда проводится не реже одного раза в три года.

***Внеочередная проверка знаний*** требований охраны труда работников организаций независимо от срока проведения предыдущей проверки проводится:

- при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда. При этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов;
- при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда работников. В этом случае осуществляется проверка знаний требований охраны труда, связанных с соответствующими изменениями;
- при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей);
- по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, а также федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов местного самоуправления, а также работодателя (или уполномоченного им лица) при установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда;
- после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений работниками организации требований нормативных правовых актов по охране труда;
- при перерыве в работе в данной должности более одного года.

Объем и порядок процедуры внеочередной проверки знаний требований охраны труда определяются стороной, инициирующей ее проведение.

***Порядок проведения проверки знаний:***

Для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в организациях приказом (распоряжением) работодателя (руководителя) создается *комиссия по проверке знаний требований охраны труда* в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

В состав комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций включаются руководители организаций и их структурных подразделений, специалисты служб охраны труда, главные специалисты (технолог, механик, энергетик и т.д.). В работе комиссии могут принимать участие представители выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников данной организации, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов.

В состав комиссий по проверке знаний требований охраны труда обучающих организаций входят руководители и штатные преподаватели этих организаций и по согласованию руководители и специалисты федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, органов местного самоуправления, профсоюзных органов или иных уполномоченных работниками представительных органов.

Комиссия по проверке знаний требований охраны труда состоит из председателя, заместителя (заместителей) председателя, секретаря и членов комиссии.

Результаты проверки знаний требований охраны труда работников организации оформляются протоколом по форме согласно при-

ложению № 1 к Порядку обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденному Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29.

Работнику, успешно прошедшему проверку знаний требований охраны труда, выдается удостоверение за подписью председателя комиссии по проверке знаний требований охраны труда, заверенное печатью организации (при наличии печати), проводившей обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда, по форме согласно приложению № 2 к Порядку обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденному Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29.

Работник, не прошедший проверку знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца. До проведения повторной проверки лицо, получившее неудовлетворительную оценку, к самостоятельной работе не допускается. В этом случае издается приказ об отстранении данного лица от работы (ч. 1 ст. 76 ТК РФ).

### ***Вопросы для самоконтроля***

1. Понятие инструктаж, круг лиц, подлежащих прохождению инструктажа.
2. Виды инструктажа и их отличия друг от друга.
3. Стажировка: порядок ее проведения и оформления.
4. Правила обучения безопасным условиям труда.
5. Проверка знаний требований охраны труда: лица, уполномоченные проводить проверку, последствия проверки.

## ОГРАНИЧЕНИЯ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Трудовым кодексом РФ предусмотрены ограничения, которые необходимо учитывать при использовании труда несовершеннолетних.

По общему правилу переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей допускается только в пределах установленных норм.

### НОРМЫ ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫХ НАГРУЗОК ДЛЯ ЛИЦ МОЛОЖЕ ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ ПРИ ПОДЪЕМЕ И ПЕРЕМЕЩЕНИИ ТЯЖЕСТЕЙ ВРУЧНУЮ

Характер работы, показатели тяжести труда	Допустимая масса груза, кг							
	Юноши				Девушки			
	14	15	16	17	14	15	16	17
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение вручную груза в течение не более 1/3 рабочей смены – (постоянно более 2 раз в час); – при чередовании с другой работой до 2 раз в час	6 12	7 15	11 20	13 24	3 4	4 5	5 7	6 8



Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:								
– подъем с рабочей поверхности;	400	500	1000	1500	180	200	400	500
– подъем с пола	200	250	500	700	90	100	200	250
При перемещении грузов в тележках или контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать	12	15	20	24	4	5	7	8

Указанные нормы утверждены Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»<sup>1</sup>.

Исключение составляют случаи, когда спортсмены в возрасте до 18 лет участвуют в спортивных мероприятиях. В ходе данных мероприятий допускается превышение указанных норм, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к соревнованиям и такие нагрузки не запрещены по состоянию здоровья, что подтверждается медицинским заключением (ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 7 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Кроме того, согласно ст. 268 ТК РФ и п. 14 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1 несовершеннолетних работников запрещается:

- направлять в командировки;
- привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанный запрет не распространяется:

---

<sup>1</sup> Российская газета. 30.07.1999. № 147.

- на творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации»<sup>1</sup>;
- спортсменов в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 07.05.2007. № 19. Ст. 2356.

## **ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ**

В соответствии со ст. 92, 94 ТК РФ и п. 12 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1 несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время. Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной вследствие вредных и (или) опасных условий труда, иных особенностей трудовой деятельности, а также в связи с необходимостью специальной охраны труда отдельных категорий работников.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Для несовершеннолетних работников, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в течение учебного года в свободное от получения образования время, продолжительность рабочего времени составляет (ч. 2 ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет – не более 12 часов в неделю;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часа в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет (абз. 2 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – не более 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 7 часов.

Для несовершеннолетних работников, которые обучаются по образовательным программам основного общего, среднего общего и среднего профессионального образования и совмещают в течение учебного года работу с получением образования, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет (абз. 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ, п. 1, пп. «а» п. 2 ч. 3 ст. 12 Закона № 273-ФЗ):

- в возрасте от 14 до 16 лет – не более 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 4 часов.

Для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих лиц сокращенной продолжительности рабочего времени. Если несовершеннолетние поступают на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также после завершения профессионального обучения на производстве, им могут устанавливаться пониженные нормы выработки по сравнению с другими работниками (ст. 270 ТК РФ).

## **ОТПУСК НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ**

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. Так, в отношении этих работников Трудовым кодексом РФ установлены запреты:

- на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);
- отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
- замену отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

Если отпуск предоставляется работнику после достижения им 18 лет, продолжительность отпуска определяется пропорционально времени, отработанному до и после наступления совершеннолетия (п. 21 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Правом на удлиненный отпуск и другими гарантиями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, несовершеннолетние работники пользуются до даты достижения 18 лет включительно. После этого к ним применяются общие положения Трудового кодекса РФ.

## **ОПЛАТА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ**

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены ст. 271 ТК РФ и зависят от системы оплаты труда, принятой в организации.

При повременной оплате труда размер зарплаты таких работников зависит от продолжительности их работы. При этом работодатель за счет собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам, допущенным к сдельным работам, зарплата выплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель вправе устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в свободное от учебы время, оплата труда также производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель за счет собственных средств может устанавливать таким работникам доплаты к заработной плате (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

На особенность оплаты труда несовершеннолетних работников указано также в письме ФНС России от 31.08.2010 № ШС-37-3/10304@, в котором приведено разъяснение Роструда по данному вопросу.

## **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ**

Согласно ст. 241 ТК РФ за причиненный работодателю ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

По общему правилу письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими 18 лет (ст. 244 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1). Соответственно, несовершеннолетние работники не могут быть привлечены к полной материальной ответственности за причиненный ими ущерб. Исключение составляют случаи, предусмотренные ч. 3 ст. 242 ТК РФ, когда вред причинен:

- умышленно;
- в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в результате совершения преступления или административного проступка.

В таких случаях необходимо применять и правила Гражданского кодекса Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ<sup>1</sup>. Так, согласно ст. 1073 ГК РФ, за вред, причиненный ребенком до 14 лет, т.е. малолетним, отвечают его родители (усыновители) или опекуны, если не докажут, что вред возник не по их вине. Если малолетний гражданин причинил вред во время, когда он временно находился под надзором образовательной организации, меди-

---

<sup>1</sup> "Собрание законодательства РФ. 29.01.1996. № 5. Ст. 410.

цинской организации, иной организации, обязанной осуществлять за ним надзор, лица, осуществлявшего надзор над ним на основании договора, то эта организация либо это лицо отвечает за причиненный вред, если не докажет, что вред возник не по их вине при осуществлении надзора. Причем обязанность по возмещению вреда, причиненного малолетним, не прекращается с достижением малолетним совершеннолетия или получением им имущества, достаточного для возмещения вреда.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет самостоятельно несут ответственность за причиненный вред на общих основаниях (ст. 1074 ГК РФ). Если у несовершеннолетнего нет доходов или иного имущества, достаточных для возмещения вреда, тогда вред должен быть возмещен полностью или в недостающей части его родителями (усыновителями) или попечителем, если они не докажут, что вред возник не по их вине.



## **РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ РАБОТНИКАМИ**

На работников в возрасте до 18 лет распространяются общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Например, несовершеннолетний работник может быть уволен по соглашению сторон, по собственному желанию, в порядке перевода к другому работодателю.

Кроме того, ст. 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет. В частности, если работодатель по своей инициативе решит расторгнуть трудовой договор с таким работником, то помимо соблюдения общего порядка увольнения ему необходимо *получить согласие* соответствующей *государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав*. Однако правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.

Некоторым категориям работников, высвобождаемых из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством в этой или другой организации. К таким категориям относятся работники – дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей (п. 6 ст. 9 Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социаль-

ной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

При расторжении трудового договора с несовершеннолетними работодателю следует соблюдать общий порядок, предусмотренный ст. 84.1 ТК РФ, а именно:

- издать приказ о расторжении трудового договора и ознакомить с ним работника под роспись;
- внести в трудовую книжку работника запись об основании и о причине расторжения трудового договора и заверить ее подписью работника;
- произвести с работником в день увольнения окончательный расчет и выдать ему трудовую книжку. В получении трудовой книжки работник должен расписаться в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них;
- сделать запись в личной карточке работника (форма № Т-2) в соответствии с записью, внесенной в трудовую книжку;
- выдать работнику по его письменному заявлению заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Работнику также должна быть выдана справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности), и о периодах, исключаемых из расчета для назначения пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком (пп. 3 п. 2 ст. 4.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 01.01.2007. № 1 (1 ч.). Ст. 18.

В судебной практике сложились определенные правила рассмотрения дел о расторжении трудового договора с лицами моложе 18 лет:

1) в случае увольнения работника моложе 18 лет по сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК) суды должны проверять, проводилось ли в действительности сокращение штата, чем руководствовался работодатель при увольнении данного работника, не являлось ли увольнение средством избавиться от лица, которому он обязан создавать соответствующие условия труда и предоставлять льготы, предусмотренные законодательством о труде, обусловленные возрастом;

2) увольнение работников, не достигших 18-летнего возраста, по мотиву несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК), **является недопустимым**, если будет установлено, что работник не мог овладеть техникой производства из-за отсутствия достаточного опыта и навыков в труде либо не в состоянии справиться с порученной ему работой в связи с непродолжительностью трудового стажа;

3) в случае оспаривания несовершеннолетним правильности расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) суды должны выяснить, является ли подача заявления об увольнении результатом незнания молодым работником своих прав и гарантий, нарушения их работодателем, невыполнения им своих обязанностей по созданию нормальных бытовых условий и надлежащих условий для продолжения образования.

### ***Вопросы для самоконтроля***

1. Ограничения использования труда несовершеннолетних.
2. Особенности рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних.

3. Оплата труда несовершеннолетних.
4. Ограничение ответственности несовершеннолетних в трудовом праве.
5. Основания прекращения трудового договора с несовершеннолетними.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алистархов В. Трудоустройство несовершеннолетних как показатель зрелости компании // Трудовое право. 2013. № 11. С. 47-55.
2. Проблемы общей части советского трудового права / В.С. Андреев, А.С. Пашков, О.В. Смирнов [и др.] // Правоведение. 1980. № 2. С. 64-71.
3. Бегичев Б.К. Цели советского трудового права // Правоведение. 1980. № 5. С.43-48.
4. Бронникова М.Н. Правовые формы труда несовершеннолетних // Юридический вестник Самарского университета. 2018. № 1. С. 61-67.
5. Бронникова М.Н. Некоторые проблемы определения понятия «труд» по российскому законодательству // Юридический вестник Самарского университета. 2017. № 1. С. 41-50.
6. Бутаева Е. Государственное регулирование охраны труда: риск-ориентированный подход // Трудовое право. 2017. № 1. С. 95-112.
7. Буянова А.В. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников: дис. ... канд. юрид. наук / Анастасия Буянова. М., 2005. 34 с.
8. Голошапов С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. М., 1982. 200 с.
9. ГОСТ 12.0.004-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения (вместе с «Программами обучения безопасности труда»). М.: Стандартинформ, 2016.
10. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта // Государство и право. 1995. № 3. С. 30-39.

11. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. Гл. I. М., 1978.
12. Каплун С. Теория и практика охраны труда. Ч. 1. М., 1926.
13. Емельянова Н.В. Актуальные вопросы правового регулирования охраны труда // Спорт: экономика, право, управление. № 2007. № 1.
14. Ершов В.А. Правовое регулирование охраны труда. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. 184 с.
15. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учеб. пособие / И.Я. Белицкая, М.А. Бочарникова, М.О. Буянова [и др.]; под ред. Ю.П. Орловского. М.: КОНТРАКТ, 2014. 304 с.
16. Пашерстник А.Е. Законодательная охрана труда в СССР. М., 1975.
17. Пушин В. Основные принципы обеспечения охраны труда // Охрана труда и социальное страхование. 2004. № 12. С. 47.
18. Сайдахмедов С.И. Развитие института охраны труда в советском трудовом праве // Трудовое право. 2008. № 11.
19. Тарасенкова А.Н. Ваш ребенок и его права: закон и мораль. М.: Библиотечка «Российской газеты», 2012. Вып. 15. 160 с.
20. Трудовое право России. Практикум: учеб. пособие / Ж.А. Горбачева, И.К. Дмитриева, Е.Ю. Забрамная [и др.]; отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, Правоведение, 2011. 792 с.

Учебное издание

*Бронникова Марина Николаевна*

## **ОХРАНА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**

*Учебное пособие*

Редактор Т.К. К р е т и н и н а  
Компьютерная верстка Л.Р. Д м и т р и е н к о

Подписано в печать 24.04.2019. Формат 60x84 1/16.

Бумага офсетная. Печ. л. 3,5.

Тираж 25 экз. Заказ . Арт. – 7(Р1У)/2019.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»  
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)  
443086 Самара, Московское шоссе, 34.

---

Изд-во Самарского университета.  
443086 Самара, Московское шоссе, 34.

