
ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

DOI: 10.18287/2542-047X-2018-4-1-61-67

М. Н. Бронникова*

ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Государство заинтересовано в жесткой регламентации привлечения детей к труду, особенно в раннем возрасте. В статье делается вывод о том, что к процедуре трудоустройства несовершеннолетних предъявляются более жесткие требования по сравнению с трудоустройством совершеннолетних. Междисциплинарный характер настоящей статьи обусловлен рассмотрением в ней особенностей организации труда несовершеннолетних как путем заключения гражданско-правового договора, так и трудового, ученического договора, использования труда при прохождении практики, дежурства. Установлено, что, как правило, в силу возраста несовершеннолетний выполняет работу под контролем и управлением заказчика, использует его имущество, а потому отношения по выполнению работы несовершеннолетним являются трудовыми, а не гражданско-правовыми. Не противоречит интересам несовершеннолетнего и заключение ученического договора. Однако в условиях современного правового регулирования сделать однозначный вывод относительно правовой природы ученического договора с несовершеннолетним, ищущим работу, не представляется возможным. Сделан вывод, что для заключения ученического договора с несовершеннолетним не требуется разрешения и согласия родителей (опекунов, попечителей) и государственных (муниципальных) органов. Подробно раскрываются в статье социально значимые вопросы охраны труда несовершеннолетнего, в том числе обязанность проводить инструктажи, стажировку, обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, проверку знаний требований охраны труда.

Ключевые слова: несовершеннолетние, наемный труд, самостоятельный труд, трудовой договор, ученический договор, прием на работу, обучение, охрана труда, инструктаж, стажировка, обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, проверка знаний требований охраны труда.

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. Согласно ст. 8, 24 Международного пакта от 16 декабря 1966 г. «О гражданских и политических правах» (принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН, ратифицирован 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.

Правовыми формами, опосредующими выполнение работы, могут быть как трудовой договор, так и гражданско-правовые договоры (подряда и др.) [1, с. 41–50].

Заключение с несовершеннолетними гражданско-правовых договоров на выполнение работ или оказание услуг возможно, во-первых, с согласия родителей (ст. 26, 28 Гражданского кодекса Российской Федерации), во-вторых, выполнение работ или оказание услуг не должно отвечать признакам наемного труда, регулируемого нормами трудового законодательства. В частности, несовершеннолетний должен самостоятельно организовать свой труд (сам управляет и контролирует), используя при этом собственное имущество, принадлежащее на праве собственности или ином праве. Как правило, в силу возраста, несовершеннолетнему сложно выполнять работу самостоятельно, поэтому целесообразно в

* © Бронникова М. Н., 2018

Бронникова Марина Николаевна (cl-su@mail.ru), кафедра гражданского и предпринимательского права, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева, 443086, г. Самара, Московское шоссе, 34.

каждом случае учитывать индивидуальные особенности ребенка. В правоприменительной практике нередко встречаются ситуации заключения гражданско-правовых договоров с несовершеннолетними, притом что работу несовершеннолетний выполняет под контролем и управлением заказчика, использует его имущество. Такие отношения по сути являются трудовыми и могут быть признаны трудовыми в административном и судебном порядке на основании норм ст. 19.1. Трудового кодекса РФ № 197-ФЗ от 21.12.2001.

Большинство льгот и гарантий для детей в сфере труда сосредоточено именно в Трудовом кодексе РФ. Российское правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием несовершеннолетних осуществляется в целях создания благоприятных и безопасных условий труда и обеспечения равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод указанными работниками; российским законодательством установлен ряд ограничений для работодателей при приеме несовершеннолетних граждан на определенные виды работ, которые могут нанести вред их здоровью. Содержание и правовое значение данных ограничений достаточно широко изучено в юридической литературе [2, с. 11–21]. Одной из первых гарантий, связанных с реализацией права несовершеннолетних на труд, является содействие им в трудоустройстве.

Процедура трудоустройства несовершеннолетних в возрасте до 18 лет и все, что с этим связано, предусмотрены ст. ст. 63, 94, 242, 265–272 Трудового кодекса РФ. 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» 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 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 12.02.2013 № 58н, 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.

Вторая гарантия, связанная с трудом несовершеннолетних, это повышенный контроль со стороны государства за приемом на работу несовершеннолетних. Суть гарантии заключается в необходимости получения письменного согласия одного из родителей (попечителя) и разрешения органа опеки и попечительства при приеме на работу несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 15 лет, письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства – при трудоустройстве лиц до 14 лет (ст. 63 Трудового кодекса РФ). Прием несовершеннолетнего на работу без предварительного разрешения и (или) согласия уполномоченных лиц является нарушением трудового законодательства РФ и влечет административную ответственность.

Трудовое законодательство Российской Федерации, с учетом международно-правовых актов и норм ст. 11 Федерального закона № 124-ФЗ от 03.07.1998 «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» устанавливает и иные преимущества. В частности, ребенку до 18 лет гарантированы вознаграждение за труд без каких-либо ограничений, несмотря на сокращенное рабочее время, дополнительное время отдыха, предварительный и ежегодный медицинский осмотр, нормы по подъему и перемещению тяжестей и другие льготы.

К иным правовым формам, опосредующим право несовершеннолетних на труд, представляется возможным отнести ученический договор. В науке трудового права выделяют два вида данного соглашения: как дополнение к трудовому договору, предусматривающее обязанность работодателя обучить работника определенной профессии, и как самостоятельный договор для лица, ищущего работу [3, с. 210–221; 4, с. 593–596]. Данная классификация имеет легальное закрепление в норме ст. 198 Трудового кодекса РФ.

Если ученический договор заключается как дополнение к трудовому договору (договор первого вида), то действуют все перечисленные выше правила, установленные Трудовым кодексом РФ относительно регулирования труда несовершеннолетних.

Если заключается ученический договор с лицом, ищущим работу (договор второго вида), то относительно правового регулирования этих отношений в юридической литературе существует несколько точек зрения. Одни авторы полагают, что такой договор является гражданско-правовым [5], другие

рассматривают его как самостоятельный договор – договор об обучении, регулируемый нормами образовательного законодательства [6, с. 51–58], третьи относят его к иным видам договоров, регулируемым нормами трудового права [7]. Представляется, что в условиях современного правового регулирования сделать однозначный вывод относительно правового регулирования ученического договора с несовершеннолетним, ищущим работу, не представляется возможным. Каждый из перечисленных подходов имеет аргументированные возражения [8, с. 44; 9, с. 121 – 126; 10, с. 43; 11, с. 9–13].

Вместе с тем представляется, что, во-первых, ученический договор с несовершеннолетним может быть заключен; во-вторых, действующим законодательством Российской Федерации какие-либо ограничения в связи с этим не установлены. В частности, Трудовым кодексом РФ не предусмотрены нормы, касающиеся необходимости получения согласия (разрешения) родителей (или опекунов и попечителей) и уполномоченных государственных (муниципальных) органов на заключение ученического договора. Установленные в нормах ст. 63 Трудового кодекса РФ ограничения касаются заключения трудового договора с несовершеннолетними, а не ученического.

Нормы Гражданского кодекса РФ о дееспособности несовершеннолетнего ограничивают его на совершение лишь гражданско-правовых действий. Ученический договор не является сделкой, не порождает гражданские права и обязанности. Предметом ученического договора является обучение, осуществляемое безвозмездно для несовершеннолетнего (ст. 199 Трудового кодекса РФ). При этом предусмотрена обязанность обучающей стороны выплачивать стипендию ученику (ст. 204 Трудового кодекса РФ). Данные отношения, на наш взгляд, не являются эквивалентно-возмездными, не основаны на методе юридического равенства сторон, а потому их нельзя рассматривать как гражданско-правовые.

Заключение ученического договора, на наш взгляд, не противоречит интересам несовершеннолетнего [12; 13; 14, с. 56]. Однако разумные ограничения должны быть урегулированы законом в части вида работ, обучение которым осуществляется посредством ученического договора с лицом, ищущим работу. К ним относится, например, запрет обучения опасным, вредным работам, а также иным видам работ, которые могут нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, т. е. аналогично видам работ, к которым запрещено привлекать несовершеннолетних по трудовому договору (ст. 3 Конвенции Международной Организации Труда № 138 о минимальном возрасте для приема на работу, принятой в Женеве 26 июня 1973 г.).

Отвечает интересам несовершеннолетнего и общая для всех видов ученического и трудового договора обязанность работодателя по охране труда (ст. 205 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса 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 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций». 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».

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, в том числе в инструкциях по охране труда, технической, документации.

Так, *вводный инструктаж* проводит специалист по охране труда (или работник, прошедший обучение в аккредитованных обучающих организациях) для каждого работника, для учащихся образовательных учреждений, проходящих в организации производственную практику.

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. В приложении Б «Программа 5.1» к ГОСТ 12.0.004-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» приведена рекомендуемая Программа обучения безопасности труда.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводит непосредственный руководитель (начальник отдела, мастер, прораб, преподаватель и так далее), прошедший обучение и проверку знаний требований охраны труда в специализированных организациях, аккредитованных в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н. Первичный инструктаж проводится до начала самостоятельной работы, прежде всего, со всеми вновь принятыми на работу лицами, с учащимися образовательных учреждений, проходящими производственную практику (практические занятия). 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».

Окончание первичного инструктажа фиксируется в журнале регистрации инструктажа путем

внесения записи о дате его проведения, подписи 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 специализированных организациях, аккредитованных в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н. Повторный инструктаж работника должен проводиться не реже одного раза в шесть месяцев. В организации должны быть разработаны программы проведения первичного инструктажа на рабочем месте. По окончании повторного инструктажа в журнале регистрации инструктажа должна делаться 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 специализированных организациях, аккредитованных в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н. Основания для проведения внепланового инструктажа в исчерпывающем виде определены законодательством по охране труда. К ним относятся, например, введение в действие новых или изменение законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда, изменение технологических процессов, замена или модернизация оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда. Внеплановый инструктаж проводят по локальным нормативным актам, в том числе по программам, разработанным и утвержденным организатором обучения либо по новым инструкциям по охране труда и (или) безопасному выполнению работ на данном рабочем месте.

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

Целевой инструктаж проводится, например, при выполнении разовых работ; выполнении работ по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий. 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).

По окончании каждого инструктажа инструктирующий проводит устную проверку приобретенных инструктируемым знаний и навыков безопасных приемов работы. Лица, показавшие неудовлетворительные знания, к работе не допускаются до момента повторной проверки, которую они обязаны пройти в течение одного месяца. В этом случае издается приказ об отстранении данного лица от работы (ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса РФ). Если получен положительный результат проверки приобретенных знаний и навыков, издается приказ о допуске к работе.

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 соответству-

ющую требованиям безопасного выполнения порученной им трудовой функции профессиональную квалификацию, сроки стажировки определяются программами стажировки длительностью от трех до 19 рабочих смен.

Подведение итогов стажировки для работников рабочих профессий проводится комиссией, которая оценивает уровень теоретической и практической подготовки стажирующегося, уровень его знаний требований охраны труда в соответствующей организации и оформляет соответствующий протокол. При удовлетворительных итогах стажировки руководитель организации издает распоряжение о допуске стажирующегося к самостоятельной работе.

При неудовлетворительных итогах стажировки 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).

Кроме того, 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. 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, разрабатываемыми работодателями по каждому виду работ. Такие инструкции необходимо доводить до сведения работников под роспись (абз. 10 ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ). 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.

Работодатель должен организовывать 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).

Проверка знаний требований охраны труда является показателем профессиональной компетентности лиц, обязанных обеспечивать безопасность труда, выполнять требования охраны труда и организовывать их соблюдение. Проверку теоретических

знаний требований охраны труда и практических навыков безопасного труда представителей рабочих профессий проводят непосредственные руководители в объеме знаний требований правил и инструкций по охране труда, а при необходимости – в объеме знаний дополнительных специальных требований безопасности и охраны труда. Выделяют **очередную проверку знаний** требований охраны труда, которая проводится не реже одного раза в три года, и **внеочередную проверку знаний**, которую, например, необходимо проводить при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда работников. Объем и порядок процедуры внеочередной проверки знаний требований охраны труда определяются стороной, иницирующей ее проведение. Результаты проверки знаний требований охраны труда работников организации оформляются протоколом по форме согласно приложению № 1 к Порядку обучения по охране труда и проверки 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 проверку знаний требований охраны труда, по форме согласно приложению № 2 к Порядку обучения по охране труда и проверки 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 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, на работодателя возложена обязанность обучить несовершеннолетнего требованиям безопасного труда, процедура такого обучения достаточно последовательно регламентирована действующим законодательством РФ.

Вместе с тем необходимо выделить 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 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», 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.

На основании изложенного, можно сделать следующие выводы.

1. Правовые формы организации труда несовершеннолетних носят междисциплинарный характер. К ним относятся, во-первых, гражданско-правовой договор, опосредующий выполнение работы самостоятельно, с использованием своего имущества; во-вторых, трудовой договор, заключаемый с разрешения органа местного самоуправления и (или) согласия родителей (опекунов или попечителей), на выполнение легкой работы, не противоречащей нормам нравственности; в-третьих, ученический договор, допускающий возможность работать при прохождении практики; в-четвертых, работа при прохождении производственной практики в рамках образовательной деятельности, дежурство по школе, осуществляемые с согласия родителей (опекунов или попечителей).

2. При использовании труда несовершеннолетних необходимо соблюдать нормы по охране труда, в том числе по проведению инструктажа всех видов, установленных действующим законодательством РФ, по обучению правилам выполнения работы и проверки знаний этих правил. Ответственность за безопасность труда несовершеннолетнего во всех случаях несет работодатель.

Библиографический список

1. Бронникова М. Н. Некоторые проблемы определения понятия «труд» по российскому законодательству // Юридический вестник Самарского университета. 2017. № 1. С. 41–50.

2. Пресняков М. В. Особенности регулирования труда лиц до 18 лет // Трудовое право. 2010. № 6. С. 11–21.

3. Новикова Н. В. О соотношении ученического договора и договора об образовании // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2017. № 2. С. 210–221.

4. Анохин С. А. Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования несовершеннолетних работников // Административное и муниципальное право. 2016. № 7. С. 593–596.

5. Буянова А. В. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. 209 с.

6. Лизвинская В. Охрана труда: споры и анализ. Первая часть // Трудовое право. 2015. № 6. С. 51–58.

7. Глебов В. Г. Ученический договор: дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2005. 161 с.

8. Брюхина Е. Р., Новикова Н. В. Ученический договор с лицом, ищущим работу, как альтернатива трудовому договору с испытательным сроком // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 40–47.

9. Кириллова Л. С. Пределы индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений // Право и политика. 2016. № 1. С. 121–126.

10. Бушуев И. С. Коллективный договор: тенденции развития // Законодательство и экономика. 2015. № 12. С. 41–44.

11. Еремина С. Н. Индивидуальные договоры в трудовом праве: специфические особенности и классификация // Российская юстиция. 2012. № 3. С. 9–13.

12. Frank T., Scharff L. F. V. Learning contracts in undergraduate courses: Impacts on student behaviors and academic performance // Journal of the Scholarship of Teaching and Learning. Vol. 13. № 4. October 2013. P. 36–53. URL: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017121.pdf> (дата обращения: 31.01.2018).

13. Why and when to apply for vacation schemes in law firms. URL: <https://targetjobs.co.uk/career-sectors/law-solicitors/340002-why-and-when-to-apply-for-vacation-schemes-in-law-firms> (дата обращения: 31.01.2018).

14. Лушников А. М., Лушникова М. В. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях // Трудовое право. № 4. С. 55–60.

References

1. Bronnikova M. N. Nekotorye problemy opredelenija ponjatija «trud» po rossijskomu zakonodatel'stvu [Some problems of definition of the concept of «labor» under Russian law]. Juridicheskij vestnik Samarskogo universiteta [Juridical Journal of the Samara University], 2017, no. 1, pp. 41–50 [in Russian].

2. Presnyakov M. V. Osobennosti regulirovanija truda lic do 18 let [Features of labor regulation for persons under 18 years of age]. Trudovoe pravo [Labor law], 2010, no. 6, pp. 11–21 [in Russian].

3. Novikova N. V. O sootnoshenii uchenicheskogo dogovora i dogovora ob obrazovanii [On the relationship between the student's contract and the contract of education]. Vestnik Permskogo universiteta. Juridicheskie nauki [Perm University Herald. Juridical Sciences], 2017, no. 2, pp. 210–221 [in Russian].
4. Anokhin S. A. Pravovoe regulirovanie podgotovki i dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanija nesovershennoletnih rabotnikov [Legal regulation of training and additional professional education of underage workers]. Administrativnoe i municipal'noe pravo [Administrative and Municipal Law], 2016, no. 7, pp. 593–596 [in Russian].
5. Buyanova A. V. Osobennosti pravovogo regulirovanija truda nesovershennoletnih rabotnikov: dis. ... kand. jurid. nauk [Features of legal regulation of labor of minors. Candidate's of Law thesis]. M., 2005, 209 p. [in Russian].
6. Lizvinskaya V. Ohrana truda: spory i analiz. Pervaja chast' [Labor protection: disputes and analysis. First part]. Trudovoe pravo [Labor law], 2015, no. 6, pp. 51–58 [in Russian].
7. Glebov V. G. Uchenicheskij dogovor: dis. ... kand. jurid. nauk [Student agreement. Candidate's of Law thesis]. Barnaul, 2005, 161 p. [in Russian].
8. Bryukhina E. R., Novikova N. V. Uchenicheskij dogovor s licom, ishushhim rabotu, kak al'ternativa trudovomu dogovoru s ispytatel'nym srokom [Student contract with a job-seeker as an alternative to a labor contract with a probationary period]. Vestnik Permskogo universiteta. Juridicheskie nauki [Perm University Herald. Juridical Sciences], 2013, no. 3, pp. 40–47 [in Russian].
9. Kirillova L. S. Predely individual'no-dogovornogo regulirovanija trudovyh otnoshenij [Limits of individual and contractual regulation of labor relations]. Pravo i politika [Law and politics], 2016, no. 1, pp. 121–126 [in Russian].
10. Bushuyev I. S. Kollektivnyj dogovor: tendencii razvitija [Collective agreement: development trends]. Zakonodatel'stvo i jekonomika [Law and economics], 2015, no. 12, pp. 41–44 [in Russian].
11. Yeremina S. N. Individual'nye dogovory v trudovom prave: specificheskie osobennosti i klassifikacija [Individual contracts in labor law: specific features and classification]. Rossijskaja justicija [Russian Justitia], 2012, no. 3, pp. 9–13 [in Russian].
12. Frank T., Scharff L. F. V. Learning contracts in undergraduate courses: Impacts on student behaviors and academic performance. Journal of the Scholarship of Teaching and Learning, Vol. 13, no. 4. October 2013, pp. 36–53. Available at: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017121.pdf> [in English].
13. Why and when to apply for vacation schemes in law firms. Available at: <https://targetjobs.co.uk/career-sectors/law-solicitors/340002-why-and-when-to-apply-for-vacation-schemes-in-law-firms> [in English].
14. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Pravo na professional'noe obrazovanie i obuchenie: problemy realizacii v sovremennyh uslovijah [The right to vocational education and training: problems of implementation in modern conditions]. Trudovoe pravo [Labor law], 2007, no. 4, pp. 55–60 [in Russian].

*M. N. Bronnikova**

LEGAL FORMS OF LABOR OF MINORS

The state is interested in the strict regulation of the involvement of children in labor, especially at an early age. The paper concludes that there are more stringent requirements for the employment of juveniles in comparison with the employment of adults.

The interdisciplinary nature of this article is due to the consideration in it of the peculiarities of organization of work of minors as by the conclusion of a civil law contract, and also the labor, student's contract, the use of labor in the passage of practice, on duty. It is established that, as a rule, by virtue of age, the minor performs work under the control and management of the customer, uses his property, and therefore the relations of performing work to minors are labor, not civil-law. Does not contradict the interests of the minor and the conclusion of the student's contract. However, in the context of modern legal regulation, it is not possible to make an unambiguous conclusion as to the legal nature of the student's contract with a minor who is looking for a job. The work concludes that for the conclusion of a student's contract with a minor, the permission and consent of the parents (guardians, trustees) and state (municipal) bodies is necessary. In detail, the article reveals socially significant issues of labor protection for a minor, including the obligation to conduct briefings, training, training in safe methods and methods of performing work, testing knowledge of labor protection requirements.

Key words: minors, wage labor, independent labor, employment contract, student's contract, recruitment, training, occupational Safety and Health, briefing, Internship, training in safe working methods and techniques, checking knowledge of labor protection.

* *Bronnikova Marina Nikolaevna* (cl-su@mail.ru), Department of Civil and Business Law, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.