

всят подъемные и сумма выплат. В приоритетном списке сегодня находятся Бурятия, Забайкалье, Приморский край, Магаданская область, Иркутская область, Хабаровский край и др.

Решив для себя, какой регион выбрать, следует знать, что подъемные – это не единственный вид материальной поддержки от государства. Власти гарантируют лицам, переехавшим в Приморский или другой приоритетный край, компенсацию средств на переезд, выплату ежемесячных пособий по безработице, помощь и содействие в поисках места работы и жилья. Стоит отметить, что подъемные по состоянию на 2018 год составляли 240 тысяч рублей на человека. Также лица, заселяющие Приморский или любой другой край, находящийся в списке, могут рассчитывать на бесплатное медицинское обслуживание, образование, страхование и т. д. Важно упомянуть, что в течение двух лет после начала программы, соискатель не может отказаться или сменить Приморский край на другой регион. В случае отказа он не просто потеряет подъемные, но и будет вынужден компенсировать все расходы государства, вложенные в его переселение.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. <http://1migration.ru/migraciya/migracionnaya-politika.html>

ПРАВО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ НА ТРУД: ОСОБЕННОСТИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКАМИ ДО 18 ЛЕТ

Д.И. Прудаев,
ученик МАОУ СОШ № 15 г. Тюмень,
d.prudaev@yandex.ru
Руководитель:
Е.С. Булычева,
учитель истории и обществознания
МАОУ СОШ № 15 г. Тюмень
lenserg@list.ru

Конституции Российской Федерации закрепляет возможность каждого трудиться, в ч. 3 ст. 37 провозглашает принцип свободы труда [1; 23]. При этом основной закон не устанавливает возраст, с которого может начинаться трудовая деятельность каждого гражданина. Эти вопросы освещены в Трудовом кодексе РФ, который закрепляет право несовершеннолетних на труд, но на особых, «льготных» по сравнению с взрослыми, условиях.

Закон предусматривает четыре группы несовершеннолетних с различным правовым положением в сфере трудовых отношений:

1) несовершеннолетним в возрасте от 16 до 18 лет принадлежит безусловное право на самостоятельное заключение трудового договора;

2) несовершеннолетним в возрасте от 15 до 16 лет принадлежит право по самостоятельному заключению трудовых договоров, но лишь на определенных, указанных в законе, условиях: наличие общего образования; продолжение получения общего образования в иной форме; работа, на которую принимается несовершеннолетний, не должна наносить вред его здоровью и быть легкой, и не должна вредить освоению образовательной программы.

3) несовершеннолетние в возрасте от 14 до 15 лет не вправе самостоятельно заключить трудовой договор, но при наличии согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства могут выступить стороной трудовых отношений с соблюдением указанных в законе условий;

4) несовершеннолетние в возрасте до 14 – не вправе самостоятельно заключать трудовой договор, но могут выступать субъектами трудовых правоотношений в строго определенных сферах деятельности, с соблюдением указанных в законе условий и при согласии одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства [6; 149]. Перечень работодателей, которые могут заключать подобные договоры с малолетними, исчерпывающим образом назван в ч. 4 ст. 63 ТК РФ. В их числе организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки и т.д. В этом случае трудовая функция несовершеннолетних творческих

работников заключается в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений искусства. Эта деятельность не должна наносить ущерб здоровью и вредить нравственному развитию.

Недопустимо ограничение прав лиц, не достигших 18 лет, при заключении трудового договора (ч. 1 ст. 64 ТК РФ). Не являются допустимыми любые прямые или косвенные ограничения прав лица, устраивающегося на работу, прямые или косвенные преимущества при заключении с ним трудового договора по половым, расовым, языковым, имущественным, семейным, социальным, должностным, возрастным, религиозным признакам, по цвету кожи, национальности, языку, происхождению, месту жительства (включая наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания), а также убеждений лица, его принадлежности или непринадлежности к любому общественному объединению или какой-либо социальной группе, и всех иных обстоятельств, которые не связаны с деловыми качествами работников, кроме случаев ограничений и преимуществ, установленных федеральным законом [10; 105]. Это конкретизированное выражение конституционной нормы о равенстве прав и свобод человека и гражданина (п. 2 ст. 19).

Как следует из содержания данной гарантии и указано в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [13], перечень обстоятельств, могущих служить основанием для ограничения прав или установления преимуществ, не является исчерпывающим, т.е. к дискриминирующим могут быть отнесены любые другие обстоятельства. Допускаются лишь ограничения прав, связанные с деловыми качествами работника, а также те, которые специально предусмотрены федеральными законами, в частности, ст. 265 ТК РФ запрещает принимать на работу лиц моложе 18 лет для торговли спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания. Подобные ограничения нельзя расценивать как дискриминационные, поскольку они обусловлены заботой государства о несовершеннолетних лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ст. 3 ТК РФ), либо с заботой о целостности и безопасности государства и т.п.

Судебная практика знает немало примеров, когда работодатель грубо нарушает нормы трудового права, принимая на работу несовершеннолетних без заключения трудового договора. Это влечет за собой возникновение многочисленных споров из-за нарушения трудовых прав лиц, не достигших 18-летнего возраста, связанных, в частности, с невыплатой заработной платы несовершеннолетнему.

Так, 28 апреля 2016 г., в Таганарогском городском суде Ростовской области рассматривался гражданский иск Войновой Н.С. к ИП Яковенко И.Ю. об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда. Как следует из материалов дела, «несовершеннолетняя Войнова Н.С. работала в кафе «Времена года» в должности официантки. Трудовые отношения при трудоустройстве оформлены не были, трудовой договор не заключался. Истица указывает, что в её обязанности входили сервировка и своевременная уборка столов, своевременная смена скатертей и салфеток по мере их загрязнения, оказание посетителям квалифицированной помощи при выборе блюд и напитков, ориентирование заказчика по времени приготовления заказных блюд, подача заказанных блюд, подсчет суммы заказа, подача счета посетителям. При трудоустройстве истице обещали выплачивать заработную плату в размере от 800 до 1000 рублей за смену. Под сменой подразумевается рабочее время с 13-00 часов до 01 часа ночи. За время работы ответчица не выплатила истице заработную плату и сообщила, что в период с 28 ноября 2015 г. по 4 января 2016 года заработная плата истицы составила 16 000 рублей.

Представитель ответчика – Тифос С.Г. по доверенности от 28 марта 2016 г. в судебном заседании возражала против удовлетворения заявленных исковых требований, просила в этом отказать. Она пояснила, что истица не представила доказательств, подтверждающих факт её работы у ответчицы в кафе «Времена года». Поскольку в кафе работает одна официантка, согласно штатного расписания, также помогают официантке родственники ответчицы в обслуживании 40 посадочных мест в кафе «Времена года». По мнению ответчика, наличие форменной одежды у истицы, ее пребывание в кафе и непосредственно в кухонном помещении, могло быть вы-

звано ее обычным любопытством при посещении в качестве гостя территории кафе, и не является свидетельством наличия трудовых отношений между сторонами. Тифос С.Г. просила отказать в удовлетворении заявленных истицей требований в полном объеме.

Суд правильно определил, что все приведенные доказательства в совокупности с показаниями свидетелей, позволяют сделать вывод о том, что в период с 12 ноября 2015 г. по 4 января 2016 г. истица выполняла у ИП Яковенко И.Ю. в кафе «Времена года» трудовые обязанности в должности официантки. Поэтому доводы представителя ответчика о том, что истицей не доказан факт наличия между сторонами трудовых отношений являются несостоятельными. Решением суда удовлетворение исковых требований Войновой Н.С. к ИП Яковенко И.Ю. об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации морального произведено частично [16].

При наличии доказательств суд, безусловно, встает на сторону несовершеннолетнего работника. Однако в целях не доведения спорных отношений до судебных разбирательств необходимо указать, что заключение трудового договора должно нести обязательный характер при трудоустройстве несовершеннолетних работников. Благодаря трудовому договору становится возможным доказать факт работы в данной организации.

С несовершеннолетним работником можно оформить срочный трудовой контракт, к примеру, на время каникул. Согласно статье 25 ТК РФ, такие договоры вправе заключать предприниматели, у которых численность сотрудников не превышает 35 человек, а в сфере торговли в розницу и бытового обслуживания не выше 20. Если данные лимиты нарушаются, то срочный контракт можно заключить только в исключительных случаях, например, на время выполнения сезонных работ. Согласно статье 293 ТК РФ, это работа, выполняющаяся, в силу климатических и иных природных условий, в течение определенного периода (сезона), которая не должна превышать шести месяцев [16; 56-57].

Согласно ч. 4 ст. 65 ТК РФ к обязанностям работодателя, заключающего трудовой договор с работником впервые, отнесено оформление трудовой книжки и страхового свидетельства государственного пенсионного страхования. Работодателем в силу ч. 3 ст. 66 ТК РФ должны вестись трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в данной организации свыше пяти дней. Это правило распространяется на все случаи, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Пунктом 8 Постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» [2] также предусмотрено, что работодатель оформляет трудовую книжку работнику, принятому на работу впервые, в присутствии работника не позднее, чем через неделю со дня приема на работу. Нарушение указанного правила может быть обжаловано в суд. Так, Щучанским районным судом Курганской области 17.03.2011 г. было рассмотрено исковое заявление прокурора в интересах нескольких несовершеннолетних к Муниципальному образовательному учреждению «А» о понуждении к определенным действиям. В судебном заседании установлено, что в заявленный спорный период несовершеннолетние работали в МОУ «А» по трудовому договору. В нарушение требований законодательства трудовая книжка несовершеннолетним при приеме на работу не оформлялась. При увольнении несовершеннолетним трудовая книжка не выдавалась, уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправку ее по почте ответственными лицами МОУ «А» несовершеннолетним не направлялись. Указанные обстоятельства существенно нарушают права несовершеннолетних работников на последующее трудоустройство, а так же на последующий зачет проработанного времени в пенсионный стаж. Судом принято решение № 2-130/2011 исковые требования прокурора в интересах несовершеннолетних удовлетворить, обязать Муниципальное образовательное учреждение «А» оформить и выдать трудовую книжку несовершеннолетним [2].

Итак, порядок заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста 18 лет, в общих чертах схож с порядком заключения трудового договора с совершеннолетним работником, однако в силу своего возраста и особенностей психофизического развития законодатель предоставляет несовершеннолетнему ряд гарантий и преимуществ.

Прекращение трудового договора предполагает окончание трудовых отношений между работником и работодателем. В качестве оснований прекращения трудового договора выступает его расторжение (предполагает прекращение договорных отношений на основании волеизъявления одной или обеих сторон) [4; 97] и иные объективные причины (смерть одной из сторон договора, ликвидация юридического лица и т.д.).

В ст. 80 ТК РФ закреплён общий порядок расторжения трудового договора с несовершеннолетними работниками, согласно которому любому работнику принадлежит право расторжения трудового договора по собственному желанию с обязательным письменным предупреждением об этом работодателя не позднее чем за две недели до планируемого увольнения. Двухнедельный срок начинает течь на следующий день после вручения работодателю заявления работника об увольнении. Если достигнуто соглашение между работником и работодателем, то расторжение трудового договора возможно и до истечения срока предупреждения об увольнении. Соблюдение требований о сроке предупреждения об увольнении по желанию работника не обязательно в случаях невозможности несовершеннолетнего продолжать работу в связи с зачислением в образовательную организацию либо в случае, когда работодатель нарушает трудовое законодательство или иные нормативно-правовые акты, акты локального нормотворчества, условия коллективного договора, соглашения или трудового договора. В последнем случае в обязанности работодателя включено расторжение трудового договора в тот срок, который определил работник указанием в заявлении об увольнении.

Любой работник, включая несовершеннолетнего, обладает правом отзыва своего заявления об увольнении до истечения двухнедельного срока предупреждения. В таком случае увольнения не произойдет и несовершеннолетний может продолжать трудиться в данной организации. Единственным исключением из названного правила является то, что в случае письменного приглашения другого работника на место лица, подавшего заявление об увольнении, и невозможности отказать приглашенному в заключении трудового договора согласно требованиям ТК РФ и иных федеральных законов, увольнение подавшего заявление работника производится через две недели независимо от того, передумал он или настаивает на увольнении.

При соблюдении процедуры предупреждения об увольнении со стороны несовершеннолетнего работника и по истечении двух недель работник вправе прекратить работу. К обязанностям работодателя в последний рабочий день работника относится выдача последнему по письменному заявлению трудовой книжки и иных документов, связанных с работой, и проведение окончательного расчета с ним. В случае же, когда заявление об увольнении отозвано не было, в течение срока предупреждения об увольнении не произведено расторжение трудового договора, работник не настаивает на увольнении и продолжает трудиться, речь идет о продолжении действия трудового договора.

В последние годы произошли изменения относительно последующего трудоустройства несовершеннолетних работников, трудовые договоры с которыми прекращены. Если ранее в случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 1 ст. 81 ТК РФ – ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателя – физического лица, п. 2 ст. 81 ТК РФ – сокращение численности или штата работников организации, п. 3 ст. 81 ТК – его несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе в связи с состоянием здоровья по медицинским показаниям, вследствие недостатка квалификации, что подтверждается результатами аттестации либо восстановлением на работе работника, ранее ее выполнявшего (п. 2 ст. 83 ТК), в обязанности работодателя входило дальнейшее трудоустройство работника, то сегодня эти нормы утратили силу. Последующее трудоустройство несовершеннолетнего не вменяется в обязанность работодателя.

Учитывая возрастные особенности и социальное положение несовершеннолетнего работника законодателем, параллельно с наличием общих правил, устанавливается система дополнительных гарантий от необоснованного расторжения трудового договора.

В первоочередном порядке эти гарантии распространяются на случаи прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя. Согласно правилам ст. 269 ТК РФ, при расторжении трудовых договоров с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя (исключая случаи ликвидации организации или

прекращения деятельности индивидуального предпринимателя – физического лица) кроме соблюдения общих требований необходимо заручиться согласием соответствующей ГИТ и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. В случае несоблюдения названного требования уволенный несовершеннолетний может быть восстановлен на работе, ему должен быть оплачен вынужденный прогул, а виновные в несоблюдении порядка увольнения должностные лица привлечены к соответствующей административной и материальной ответственности.

Так, 11 августа 2016 г. судом рассматривался гражданский иск несовершеннолетнего Л. к Государственному учреждению дополнительного образования «Областная специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва по пулевой стрельбе» о нарушении организацией трудовых прав работника. В судебном заседании было установлено, что несовершеннолетний Л. работал в названном учреждении. В течение определенного периода находился на больничном, о чем имеется справка и лист нетрудоспособности, выданный Травматологическим отделением МБЛПУ «ГКБ №» г. Новокузнецка. Выйдя на работу после выздоровления, несовершеннолетний был поставлен перед фактом, что он уволен по инициативе работодателя без предварительного предупреждения, без объяснения причин.

С письмом истец обратился в Прокуратуру Центрального района г. Новокузнецка. Прокурором жалоба была переадресована в орган государственного контроля – отдел надзора и контроля в г. Новокузнецке ГИТ в Кемеровской области.

ДД.ММ.ГГГГ истец получил письмо из Госинспекции труда Кемеровской области, в котором сказано, что увольнение произведено на законных основаниях. Директор организации Давыдов Д.А. предоставил акты о предупреждении истца о предстоящем увольнении. По мнению истца, все это свидетельствует о том, что «задним числом были изготовлены и переданы в трудовую инспекцию акты предупреждения истца об увольнении. Давыдов не учел, что все действия, в том числе увольнение, в отношении несовершеннолетнего ребенка должны осуществляться в присутствии его законных представителей, т.е. родителей, а истец и его родители никакой информации не получали». Истец Л. полагает, что имеет место подделка документов, что в совокупности со сказанным выше доказывает факт нарушения трудовых прав истца. Кроме того ему причинен невосполнимый моральный вред, выразившийся в том, что его первые шаги в трудовой сфере были омрачены произволом со стороны организации-работодателя

Суд согласился с требованиями Л. к Государственному учреждению дополнительного образования «Областная специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва по пулевой стрельбе» о нарушении трудовых прав и удовлетворил их в полном объеме [15].

К административной ответственности были привлечены работодатели, не получившие такое согласие от уполномоченных органов в аналогичных ситуациях [17, 18, 19].

Необходимость заручиться письменным согласием на увольнение несовершеннолетних работников у ГИТ и комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав может привести на практике к весьма противоречивой ситуации. Названные органы власти могут отказать в даче согласия на прекращение трудовых отношений с несовершеннолетним работником, а по результатам ежегодного медицинского осмотра может выясниться, что такой работник в силу состояния здоровья не способен продолжать выполнение работы, обусловленной заключенным с ним трудовым договором. Такая ситуация ставит работодателя в ситуацию заведомо виновной стороны трудовых отношений: при сохранении трудовых отношений с данным работником он станет нарушителем законодательных требований законодательства о недопустимости причинения вреда здоровью выполняемым несовершеннолетним труда. В случае же прекращения трудового договора с данным работником нарушение со стороны работодателя выразится в несоблюдении требования об обязательном получении согласия на увольнение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав или ГИТ.

Анализ других законодательных положений не дает ответа на вопрос, как разрешить данную коллизию. Поэтому единственным выходом для работодателя будет обращение в суд с обжалованием решения комиссии по

делам несовершеннолетних и защите их прав или государственной инспекции труда об отказе в даче согласия на увольнение несовершеннолетнего работника, что также вызывает дополнительные трудности (затянутое время, судебные расходы).

Для устранения возникшей коллизии было бы разумно отредактировать действующую ст. 269 ТК РФ, дополнив ее после слов «защите их прав» положением о том, «если в ходе медицинского осмотра (обследования) не было выявлено препятствий для продолжения работы».

Работодатель, в силу ч. 1 ст. 73 ТК РФ на основании соответствующего медицинского заключения обязан перевести несовершеннолетнего работника на другую имеющуюся в организации работу, которая не противопоказана ему по состоянию здоровья. Для этого необходимо получить письменное согласие несовершеннолетнего работника. Отметим, что поскольку согласие на заключение трудового договора, а, соответственно, выбор трудовой функции, дают родители, то и согласие на перевод у них также нужно спрашивать, что должно найти закрепление в нормах ТК РФ. При нуждаемости несовершеннолетнего в связи с состоянием здоровья во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, но его отказе от этого, к обязанности работодателя относится отстранение работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь период, который указан в медицинском заключении. Если срок временного перевода несовершеннолетнего на другую работу по медицинским показаниям составляет более 4-х месяцев или является постоянным, а работник высказывает отказ от перевода, либо при отсутствии такой работы в организации, работодатель правомочен расторгнуть с ним трудовой договор на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Согласно пп. «в» п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, уклонение несовершеннолетнего без уважительных причин от медицинского осмотра (освидетельствования) может служить также и основанием для расторжения трудового договора.

В этой связи учеными выделяется группа оснований для расторжения трудового договора с несовершеннолетним, которые вызваны инициативой третьих лиц, по критерию волевого содержания. К числу третьих лиц можно отнести уполномоченных субъектов, которые, не являясь стороной трудовых отношений, осуществляют юридически значимые действия, которые закон относит к числу правопрекращающих юридических фактов в трудовых правоотношениях (ст. 83 ТК РФ) [9; 341].

В соответствии со ст. 84.1 ТК РФ формой прекращения трудового договора (увольнения) выступает приказ (распоряжение) работодателя, с которым несовершеннолетние работники должны быть ознакомлены под подпись. Если по объективным причинам становится невозможным доведение до сведения работника содержания приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора либо в случае отказа работника от ознакомления с приказом об увольнении под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Последний день работы всегда выступает днем прекращения трудового договора кроме случаев фактического отсутствия работника на работе, с сохранением за ним согласно ТК РФ или иным федеральным законом места работы (должности), например, во время отпуска или пребывания на больничном.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетним работником, который является членом профессионального союза, по правилам п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должно происходить, учитывая мотивированное мнение выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК РФ).

Вышеизложенное позволяет резюмировать, что российское трудовое законодательство не содержит каких-либо специфических особенностей порядка прекращения трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет, устанавливая те же самые процедуры, что и для взрослых работников. В определенных случаях это может повлечь за собой нарушения со стороны недобросовестных работодателей, которые, пользуясь юридической неграмотностью несовершеннолетнего, могут незаконно расторгнуть с ним трудовой договор.

Для недопущения подобных нарушений в отношении работников в возрасте до 18 лет, а также с целью усиления правовой охраны несовершеннолетних следует рассмотреть вопрос об обязательности информирова-

ния родителей в случае увольнения несовершеннолетнего. Такое предложение обусловлено следующим: лица в возрасте до 16 лет приобретают возможность вступить в трудовые правоотношения и заключить трудовой договор лишь по предварительному согласию одного из законных представителей и органа опеки и попечительства. Поэтому было бы логично применять схожие требования и к процедуре прекращения трудовых отношений с несовершеннолетним, а именно – закрепить законодательно обязанность работодателя информировать законных представителей о подаче работником в возрасте до 16 лет заявления об увольнении по собственному желанию или о достижении с ним соответствующего соглашения, а также впоследствии – о факте прекращения трудовых отношений с данным работником.

Для этого необходимо подвергнуть законодательной правке ст. 269 ТК РФ «Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора», дополнив ее частью 2 следующего содержания: «При расторжении трудового договора по инициативе работника или по соглашению сторон, когда работником является лицо, не достигшее возраста шестнадцати лет, о поданном им заявлении об увольнении или достигнутом соглашении уведомляются родители (опекуны, попечители) данного работника и орган опеки и попечительства. Копию приказа (распоряжения) об увольнении лица, не достигшего возраста шестнадцати лет, работодатель обязан направить родителям (опекунам, попечителям) работника и в орган опеки и попечительства».

После прекращения трудовых отношений с несовершеннолетним работником ГИТ, уполномоченная решать достаточно обширный круг вопросов, касающихся трудовых отношений с участием несовершеннолетнего, также должна быть проинформирована о случае прекращения трудового договора. Это может быть дальнейшее внесение соответствующих изменений в ст. 269 ТК РФ, которую предлагается дополнить также частью 3 следующего содержания: «Работодатель обязан уведомить государственную инспекцию труда о прекращении трудового договора с работником в возрасте до восемнадцати лет путем направления копии соответствующего приказа (распоряжения)».

Думается, предложенные изменения будут способствовать укреплению трудового статуса несовершеннолетнего работника, устойчивости и прочности трудовых правоотношений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.08.2017).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017). – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.08.2017).
3. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»). – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.08.2017).
4. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М.: Проспект, 2012. – С. 344.
5. Анисимов, А. О правовом статусе несовершеннолетних в трудовых отношениях / А. Анисимов // Вопросы трудового права. – 2011. – № 3. – С. 56–58.
6. Бекашев, Д. К. Международное трудовое право: публично-правовые аспекты / Д. К. Бекашев. – М.: ПРОСПЕКТ, 2015. – С. 280.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / И.А. Воробьев, Н.М. Исаева, А.В. Кирилин и др.; под общ. ред. В.И. Шкатуллы. 6-е изд., перераб. – М.: Норма, 2009. – С. 759.
8. Тихомиров, М.Ю. Юридический справочник по работе с кадрами / М.Ю. Тихомиров. – М.: Изд-во М.Ю. Тихомирова, 2009. – С. 124.
9. Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2002. – С. 672.

10. Федин, В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.В. Федин. – М., 2003. – С. 200.
11. Феофилактов, А. Работодатель и ученик в суде: проблемы исполнения, расторжения ученического договора / А. Феофилактов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2013. – № 5. – С. 71-75.
12. Фомичева, Л.П. Труд несовершеннолетних / Л.П. Фомичева // Бухгалтерский учет. – 2014. – № 12. – С. 104-108.
13. Чижов, Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан / Б.А. Чижов. – М.: Юстицинформ, 2014. – С. 152.
14. Яворчук, Н. Особенности регулирования труда несовершеннолетних / Н. Яворчук // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2011. – № 6. – С. 22-24.
15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.08.2017).
16. Решение Щучанского районного суда Курганской области № 2-130/2011 // Щучанский районный суд: сайт. – URL: <http://actoscope.com/yfo/kurganskobl/schuchansky-kr/1/o-vidache-trudovih-knijek-nesover30032011-985690/> (дата обращения: 20.08. 2017).
17. Решение Центрального районного суда города Новокузнецка Кемеровской области от 11 августа 2016 года. Дело №2-4141/2016. – URL: <https://rospravosudie.com/court-centralnyj-rajonnyj-sud-g-novokuznecka-kemerovskaya-oblast-s/act-524470450/> (дата обращения: 22.11.2016).
18. Решение Таганорогского городского суда от 28 апреля 2016 года. Дело № 2-2086. – URL: <https://rospravosudie.com/court-taganrogsnij-gorodskoj-sud-rostovskaya-oblast-s/act-532902093> (дата обращения: 21.11.2016).
19. Решение Байкаловского районного суда Свердловской области от 28 июля 2015 г. по делу № 12-16/2015. – URL : <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 20.08.2017).
20. Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 26 сентября 2011 г. по делу № 33-13173. – URL : <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 20.08.2017).

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ В РОССИИ

**Е.С. Рудакова,
ученица МАОУ «Ярковская СОШ»
с. Ярково, Тюменской области
namjinviguk@gmail.com
Руководитель:
С.П. Баженова,
учитель истории и обществознания
МАОУ «Ярковская СОШ»
с. Ярково, Тюменской области**

Коррупция считается одной из самых значимых проблем современной России и имеет пагубное воздействие на обстановку в стране, препятствуя развитию экономической, политической, духовной сфер жизни российского общества. Она ставит под угрозу безопасность граждан и страны, представляется опасной для будущего России, ее развития и эволюции. Коррупция является причиной нестабильного функционирования общества, торможения развития социальной системы, возрастающего недоверия общественности к правительству и правительственным реформам.

Но что же такое коррупция? В нашем понимании это термин, обозначающий обычно использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав, а также связанных с этим официальным статусом авторитета, возможностей, связей в целях личной выгоды, противоречащее законодательству и моральным установкам [1]. Согласно Федеральному закону от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» коррупция имеет два понятия [2]: