**ВВЕДЕНИЕ**

Одной из важнейших проблем современного общества, имеющих глубокие социальные корни, является использование труда несовершеннолетних. Законодательное закрепление особого отношения общества к подрастающему поколению - это тенденция, характеризующая многие страны мира. Среди других прав несовершеннолетних право на труд и его безопасные условия находит юридическое закрепление в правовых актах международного и национального законодательства. Несмотря на вполне естественное стремление законодателей многих государств ограничить использование труда несовершеннолетних, это не всегда согласуется с реальными условиями жизни общества. Прежде всего, использование труда несовершеннолетних привлекает работодателей, т.к. труд этой категории работников, как правило, малооплачиваемый, малолетние работники не в состоянии отстоять свои трудовые права. Однако существует и обратная сторона этой проблемы. Труд является формой индивидуализации личности, и многие подростки стремятся самоутвердиться посредством работы. Кроме того, это позволяет заработать карманные деньги и тратить их без разрешения родителей, что повышает мотивацию детского труда. По данным Международного бюро труда, большинство из работающих детей трудится в сельском хозяйстве - 75 - 80%, около 10% работают в обрабатывающей промышленности, остальные - в ресторанах, магазинах, кафе и других точках бытового обслуживания населения.

Выполнение подростками работ, которые не влияют на их здоровье и развитие, а также не препятствуют получению образования, обычно приветствуется. Это способствует развитию ребенка, влияет на благосостояние семьи, помогает ребенку получить навыки и опыт, которые потребуются в будущем для того, чтобы стать полноценным членом общества. Вместе с тем организм несовершеннолетних отличается существенными психофизиологическими особенностями, что требует установления специальных гарантий их развития. В связи с этим правовая регламентация труда несовершеннолетних обладает рядом специфических черт. В данном случае рассмотрены следующие моменты: возраст, по достижении которого допускается заключение трудового договора; документы, необходимые несовершеннолетнему для трудоустройства; порядок заключения трудового договора, расторжение трудового договора..

**2. ОХРАНА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**

**2.1 Возраст, с которого допускается прием на работу**

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора, устанавливается ст. 63 ТК РФ. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, которые достигли возраста 16 лет. В случае получения основного общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим возраста 15 лет.

Согласно п. 1 Положения о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Госкомобразования СССР, Секретариата ВЦСПС и Секретариата ЦК ВЛКСМ от 3 июня 1988 г. N 343/90-01-490/25-01/17-30/43/34-а, лица, достигшие 14-летнего возраста, могут по своему желанию и с согласия одного из родителей либо лица, которое его заменяет, заключать трудовой договор с предприятием, учреждением, организацией, но только для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, нормальному развитию. Причем должно учитываться, что данная работа не должна наносить ущерб посещаемости учебного заведения, т.е. несовершеннолетний не должен заниматься работой во время учебных занятий.

Однако в ст. 63 ТК РФ также содержится положение о том, что допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) прием на работу в организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки для участия в создании и (или) исполнении произведений лица, которое не достигло возраста 14 лет, но только с условием, что эта работа будет не в ущерб здоровью и нравственному воспитанию несовершеннолетнего.

Согласно ТК РФ запрещается вообще принимать несовершеннолетних лиц до достижения ими совершеннолетия на работы с вредными либо опасными условиями труда, подземные работы, выполнение которых может нарушить их нравственное развитие и здоровье.

Возрастное ограничение установлено и в ст. 2 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" (с изм. и доп. от 25 июля 2002 г., 22 августа 2004 г.), согласно которой к работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются только лица, достигшие возраста 20 лет.

**2.2.Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет**

Согласно трудовому законодательству особенности трудоустройства лиц моложе 18 лет определяются ТК РФ, федеральными законами, законами субъектов РФ, соглашениями между работником и работодателем, а также коллективными договорами.

В ТК РФ, например, особенностям трудоустройства несовершеннолетних посвящена ст. 63, которая оговаривает возраст, с которого допускается заключение трудового договора с несовершеннолетним.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет предусматриваются и при оформлении на работу. При приеме на работу несовершеннолетний должен представить работодателю:

1) личное заявление;

2) свидетельство о рождении либо паспорт;

3) если есть в наличии - трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Если несовершеннолетнее лицо поступает на работу впервые, то трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем;

4) справку из соответствующего образовательного учреждения о режиме обучения данного несовершеннолетнего;

5) письменное согласие одного из родителей (опекуна, попечителя);

6) удостоверение призывника, если несовершеннолетний подлежит призыву на военную службу;

7) документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, если работа требует определенных специальных знаний, специальной подготовки;

8) дополнительные документы - в отдельных случаях, предусмотренных законодательством.

Прием на работу несовершеннолетнего лица должен быть оформлен договором в письменной форме, в котором должны содержаться взаимные обязательства сторон (как предусмотренные ст. ст. 21, 22 ТК РФ, так и дополнительные, но не противоречащие трудовому законодательству). Согласно ст. 70 ТК РФ испытательный срок для несовершеннолетних не устанавливается.

При приеме на работу работодателю также следует учитывать, что в соответствии со ст. 266 ТК РФ лица в возрасте до 18 лет при приеме на работу за счет работодателя обязаны пройти предварительный медицинский осмотр, а в последующем обязательные медицинские осмотры до достижения ими совершеннолетия в лечебно-профилактических организациях любых организационно-правовых форм, имеющих лицензию и сертификат. Причем трудовой договор с несовершеннолетним может быть заключен только при отсутствии медицинских противопоказаний.

При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить лицо, не достигшее возраста 18 лет, с характером работы, условиями труда, его правами и обязанностями, внутренними правилами трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, которые имеют отношение к нему. Кроме того, его необходимо проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии и другим правилам по охране труда и технике безопасности.

**2.3. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте**

**до 18 лет**

Трудовым законодательством предусматривается целый ряд запретов на применение труда лиц, не достигших возраста 18 лет. Так, запрещается применять труд лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Трудовое законодательство РФ содержит запрет на применение труда несовершеннолетних на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

В соответствии с Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 (с изм. и доп. от 20 июня 2001 г.), запрещается применять труд несовершеннолетних:

1) на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную;

2) на горных работах, в строительстве метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения;

3) на геологоразведочных и топографо-геодезических работах;

4) в черной металлургии;

5) в цветной металлургии;

6) на производстве и передаче электроэнергии и теплоэнергии (энергетическое хозяйство);

7) в добыче и переработке торфа;

8) в бурении скважин, добыче нефти и газа;

9) в переработке нефти, нефтепродуктов, газа, сланцев, угля и обслуживание магистральных трубопроводов, в том числе на подземной газификации углей;

10) на нефтехимическом производстве;

11) в химическом производстве;

12) на микробиологическом производстве;

13) на производстве медикаментов, витаминов, медицинских, бактерийных и биологических препаратов и материалов, в том числе на производстве витаминов;

14) в машиностроении и металлообработке;

15) в судостроении и судоремонте;

16) на производстве и ремонте летательных аппаратов, двигателей и их оборудования;

17) на электротехническом производстве;

18) на радиотехническом и электронном производстве;

19) на производстве радиоаппаратуры и аппаратуры проводной связи;

20) в промышленности строительных материалов;

21) на производстве керамических изделий;

22) на производстве фарфоровых и фаянсовых изделий;

23) на производстве стекла и стеклоизделий;

24) на строительных, монтажных и ремонтно-строительных работах;

25) на лесозаготовительных работах, лесосплавах и подсочке леса;

26) на деревообрабатывающем производстве;

27) на целлюлозно-бумажном, гидролизном, сульфатно-спиртовом и лесохимическом производстве;

28) на заготовке и переработке тростника;

29) в текстильной промышленности;

30) на ремизо-бердочном производстве;

31) в легкой промышленности;

32) в пищевой промышленности;

33) на полиграфическом производстве;

34) на транспорте по общим профессиям всех видов транспорта;

34) в области связи;

35) в сельском хозяйстве;

36) на производстве художественных и ювелирных изделий, музыкальных инструментов;

38) на работах в киностудии и предприятии, организации телевидения и радиовещания; организации культуры и искусства; рекламно-оформительских и макетных работах;

39) на производстве грампластинок;

40) в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании населения;

41) в учреждениях здравоохранения, медико-социальной экспертизы, ветеринарных учреждениях, медицинских научно-исследовательских и учебных учреждениях, предприятиях по производству бактерийных и вирусных препаратов и на фармацевтических фабриках;

42) на производстве учебно-наглядных пособий;

43) на работах, выполняемых в различных отраслях экономики.

При применении вышеуказанного Перечня работодателю следует знать о том, что если в перечень включены профессии рабочих под общим наименованием, то запрещение применения труда лиц, не достигших возраста 18 лет, распространяется и на подручных, помощников, а также на старших рабочих этих профессий.

Установленный Перечнем тяжелых работ, работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, запрет применяется на всех организациях независимо от отраслей экономики, организационно-правовой формы и формы собственности, включая деятельность работодателя - физического лица. Однако работодатель может принять решение по поводу применения труда лиц моложе 18 лет на работах, которые включены в Перечень, но при условии создания подтвержденных результатами аттестации рабочих мест и при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта РФ безопасных условий труда.

Согласно примечаниям к вышеуказанному Перечню при прохождении производственной практики либо производственного обучения лица, достигшие возраста 16 лет, могут находиться на работах, включенных в Перечень. Они могут находиться на данных работах не свыше 4 ч в день и при условии строгого соблюдения санитарных правил и норм, правил по охране труда. При этом разрешение на прохождение производственной практики не распространяется на работы на высоте, верхолазные работы, взрывоопасные работы, подземные и подводные работы.

К профессиональной подготовке молодежи на производстве по включенным в Перечень работам и профессиям допускаются лица не моложе 17 лет и при условии, что они достигнут к моменту окончания производственной практики 18 лет.

В соответствии со ст. 265 ТК РФ запрещается также применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. К таким работам относят игорный бизнес, работу в ночных кабаре и клубах, на производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами.

Трудовым законодательством также запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, которые превышают установленные для них предельные нормы. Согласно нормам предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную предельно допустимыми массами груза при подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены являются:

1) для юношей 14 - 15 лет - 3 кг, 16 - 17 лет - 4 кг;

2) для девушек 14 - 15 лет - 2 кг, 16 - 17 лет - 3 кг.

При этом масса тары и упаковки включается в массу поднимаемого и перемещаемого груза, а подъем и перемещение тяжестей в пределах норм допускаются, только если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

Кроме того, лица, не достигшие на момент трудоустройства 18 лет, не могут привлекаться к работам:

1) по совместительству (ст. 282 ТК РФ);

2) по письменному договору о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ);

3) по вахтовому методу (ст. 298 ТК РФ).

В соответствии со ст. 268 ТК РФ запрещается и направление несовершеннолетних работников в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Данное положение ст. 268 ТК РФ в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, не распространяется на творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, которые участвуют в создании и (или) исполнении произведений, а также на профессиональных спортсменов.

**2.4 Медицинские осмотры лиц в возрасте до 18 лет**

Согласно трудовому законодательству работодатель может заключить трудовой договор с лицом, не достигшим возраста 18 лет, только после прохождения им предварительного медицинского осмотра, который проводится для определения соответствия состояния здоровья работника соответствующей работе. В связи с этим трудовой договор между работодателем и несовершеннолетним работником может быть заключен только при отсутствии у несовершеннолетнего медицинских противопоказаний.

В последующем несовершеннолетние работники обязаны проходить ежегодные медицинские осмотры в сроки, которые устанавливаются приказом администрации по согласованию с соответствующими лечебными учреждениями. Ежегодные медицинские осмотры проводятся с целью своевременного определения возникновения профессиональных заболеваний, выявления препятствующих продолжению работы общих заболеваний, а также для предупреждения несчастных случаев на производстве из-за заболеваний работников.

Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников утвержден Приказом Минздрава РФ о проведении предварительных и периодических медицинских осмотров работников, согласно которому предварительные и ежегодные обязательные осмотры работников проводятся лечебно-профилактическими организациями (учреждениями) всех организационно-правовых форм, имеющими соответствующую лицензию и сертификат.

**2.5 Дополнительные гарантии работникам в возрасте до 18 лет**

Трудовым законодательством для такой категории работников, как несовершеннолетние работники, предусмотрены следующие дополнительные гарантии:

1) предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 31 календарный день, причем в удобное для данной категории работников время. В этом случае работодатель при составлении графика отпусков обязан учитывать данное право несовершеннолетних работников. Изменение продолжительности ежегодного отпуска может осуществляться путем указания нового срока в коллективном или трудовом договоре. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работниками, не достигшими возраста 18 лет, должен использоваться ежегодно, не допускается его перенесение на другой год. В соответствии со ст. 122 ТК РФ, несовершеннолетние работники имеют право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения 6 месяцев их непрерывной работы в данной организации, в отличие от других работников, которые имеют право на ежегодный отпуск в первый год работы только по истечении 6 месяцев работы.

ТК РФ содержит следующие запреты на:

а) непредоставление несовершеннолетним работникам ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ);

б) отзыв работников моложе 18 лет из ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст. 125 ТК РФ);

в) замену работникам в возрасте до 18 лет ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ);

2) направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников, не достигших возраста 18 лет. Причем для несовершеннолетних работников сверхурочной работой является работа, продолжительность которой превышает установленное для них ст. 94 ТК РФ рабочее время.

Согласно ТК РФ запрещается нарушать нормальный режим работы несовершеннолетних работников, привлекая даже с их письменного согласия к вышеуказанным работам. За нарушение данного запрета работодатель может понести ответственность. Однако в виде исключения к вышеуказанным работам могут привлекаться несовершеннолетние работники творческих профессий средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков, иных лиц, но только при условии, что они имеют отношение к созданию и (или) исполнению произведений. Такое исключение распространяется и на несовершеннолетних профессиональных спортсменов;

3) несовершеннолетним работникам предоставляются дополнительные гарантии и при расторжении трудового договора. Расторжение трудового договора между работодателем и несовершеннолетним работником может осуществляться по предусмотренным ст. ст. 77 - 84 ТК РФ основаниям. Для увольнения несовершеннолетнего работника по инициативе администрации необходимо соблюдение общего порядка расторжения трудового договора. Кроме того, при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации, ее филиала либо представительства) помимо соблюдения общего порядка необходимо и получение согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. В том случае, если хотя бы один из этих органов не даст согласия на увольнение несовершеннолетнего работника, работодатель не имеет права расторгнуть трудовой договор. В случае, когда несовершеннолетний работник является членом профсоюза, работодателю необходимо выяснить мнение соответствующего профсоюзного органа при увольнении данного работника по таким основаниям, как:

а) сокращение штата или численности работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ);

б) несоответствия квалификации, подтвержденной результатами аттестации (подп. "б" п. 3 ст. 81 ТК РФ);

в) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

Согласно п. 9 Положения о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время несовершеннолетние работники могут расторгнуть трудовой договор и по собственному желанию. Для этого они должны предупредить работодателя об увольнении письменно за 3 дня. В том числе прекращение трудового договора может быть и:

1) по письменному заявлению одного из родителей или заменяющего его лица;

2) на основании медицинского заключения о состоянии здоровья, препятствующего продолжению работы;

3) по инициативе учебного заведения в случае ухудшения посещаемости занятий.

**2.6 Нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет.**

**Оплата труда несовершеннолетних**

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для данной категории работников сокращенной продолжительности рабочего времени. Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних работников установлена в ст. 92 и ст. 94 ТК РФ, согласно которым продолжительность еженедельного и ежедневного рабочего времени несовершеннолетних работников не может превышать:

1) для учащихся, которые совмещают работу с учебой, в возрасте:

а) от 16 до 18 лет - 18 ч в неделю (3,5 ч в день);

б) от 14 до 16 лет - 12 ч в неделю (2,5 ч в день);

2) для учащихся в период в каникул, для лиц, окончивших либо оставивших обучение в общеобразовательных учреждениях, в возрасте:

а) от 16 до 18 лет - 36 ч в неделю (7 ч в день);

б) от 14 до 16 лет - 24 ч в неделю (5 ч в день).

Согласно п. 12 Положения о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время работа лиц, не достигших возраста 18 лет, может организовываться на условиях неполной рабочей недели, по гибкому графику либо на дому с возможными перерывами в дни напряженных учебных занятий.

Несовершеннолетние работники, поступившие на работу после окончания общеобразовательных учреждений, общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедшие профессиональное обучение на производстве, также имеют право на понижение норм выработки. Для таких работников нормы выработки понижаются на первые месяцы работы в связи с недостатком опыта.

Порядок оплаты труда работников в возрасте до 18 лет предусмотрен в ст. 271 ТК РФ. Оплата труда несовершеннолетних работников, заключивших постоянные трудовые договоры, осуществляется на основании принятых в организации форм и систем оплаты труда. Ставки оплаты труда и нормы выработки либо утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, либо устанавливаются коллективным договором. При этом работодатель должен учитывать, что для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки в соответствии со ст. 270 ТК РФ определяются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Оплата труда лиц, не достигших возраста 18 лет, принятых на работу в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выработки. В том случае, если в организации применяется почасовая форма оплаты труда, заработок работника определяется путем умножения часовой ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов.

При этом при повременной оплате труда в организации заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. пропорционально проработанному времени. Однако работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда (оклада, ставки) работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Если несовершеннолетний работник допущен к сдельным работам, то работа ему оплачивается по установленным сдельным расценкам, за фактически выполненный объем работ в пределах сокращенных норм. В этом случае работодатель может установить ему за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность его ежедневной работы.

Работа лиц, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и в то же время работающих в свободное от учебы время, оплачивается либо пропорционально отработанному времени (повременная система оплаты труда), либо исходя из выполненных объемов работ (сдельная оплата труда). В данном случае работодатель также может устанавливать доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Для несовершеннолетних работников, поступивших на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

Помимо оплаты труда несовершеннолетним работникам на работодателе лежит обязанность по предоставлению им всего комплекса предусмотренных трудовым законодательством льгот, гарантий и компенсаций. Кроме этого, работодатель может в пределах предоставленных им прав устанавливать несовершеннолетним работникам доплаты к заработной плате, а также предоставлять им иные льготы и компенсации. В обязанности работодателя также входит выплата заработной платы в установленный по соглашению сторон либо внутренним трудовым распорядком (коллективным договором) срок. Размер и порядок доплат к заработной плате несовершеннолетних работников могут быть закреплены локальными нормативными актами предприятия.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Ребенку от рождения принадлежат и гарантируются государством права и свободы человека и гражданина в соответствии с Конституцией Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации, законами и подзаконными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Вопрос о защите прав несовершеннолетних на сегодняшний день не теряет своей актуальности, более того, он остается и должен оставаться в будущем одним из основных направлений развития трудового законодательства как в РФ, так и в других странах. Предпосылкой тому может служить общеизвестный постулат "Дети - наше будущее", который имеет как минимум тот немаловажный правовой аспект, что правильное использование труда несовершеннолетних, а если точнее детского труда, предоставит возможность использовать их трудовой потенциал без наступления негативных последствий для здоровья. Масштабы детского труда измерить очень трудно, а при определенных обстоятельствах практически невозможно. Недаром Европейская социальная хартия 1961 г. включает ст. 7 "Право детей на защиту", которая предусматривает особое положение детей и подростков в сфере трудовых отношений

Рассмотрению вопросов, относящихся к правам несовершеннолетних, уделяют пристальное внимание практически все государства мира, Организация Объединенных Наций (ООН) и многие специализированные учреждения системы ООН. Среди этих специализированных учреждений особо можно выделить Международную организацию труда (МОТ). Высший орган МОТ - ежегодная Генеральная конференция разрабатывает и принимает конвенции и рекомендации по различным аспектам социальных и экономических прав, в частности и по вопросам разработки и принятия международных норм об охране труда детей и подростков.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Конституция РФ
2. Трудовой кодекс РФ
3. Е. А. Ершов «Трудовое право Росии», Москва, 2007 г.
4. «Право и экономика» № 5, 2007 г.
5. «Делопроизводство» № 2, 2007 г.
6. «Зарплата» № 5, 2007 г.
7. Конвенция МОТ № 90, № 79.
8. С. М. Смирнов «труд несовершеннолетних», с-Петербург, 2007 г.
9. Постановление Минтруда Российской Федерации от 7 апреля 1999 года N 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».