

Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2023. № 1(58). С. 111–120  
*Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2023;(1(58)):111–120

Научная статья  
УДК 331.53(470.21)  
doi: 10.47598/2078-9025-2023-1-58-111-120

## **ПРАВОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ПОДРОСТКОВ НА ТЕРРИТОРИИ АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЫ (на примере города Снежногорск Мурманской области)**

**Татьяна Петровна Липай<sup>1✉</sup>, Ирина Георгиевна Телегина<sup>2</sup>, Елена Владимировна Мореева<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Минский городской институт развития образования, Минск, Республика Беларусь, lipai@tut.by✉

<sup>2</sup>Дом детского творчества «Дриада», Мурманск, Россия, ddtsnegn@mail.ru

<sup>3</sup>Российский государственный университет имени А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство), Москва, Россия, emoreeva@gmail.com

**Аннотация.** На современном этапе тема подростковой занятости является весьма актуальной, так как у подростков есть желание работать, а государство в свою очередь это желание поддерживает. Заинтересованность несовершеннолетних в трудовой деятельности — это, прежде всего, возможности самоутвердиться. Устраиваясь на временную работу, подростки проходят все этапы трудоустройства, получают первые навыки собеседования с работодателем и навыки самостоятельной трудовой деятельности. В статье представлены результаты опроса, проведенного авторами в рамках проекта «Первый опыт трудоустройства подростков» стратегического плана «На Севере — жить. 2030» в Мурманской области.

**Ключевые слова:** социально-экономические реформы, профориентация, трудоустройство подростков, стигматизация, самооценка

**Для цитирования:** Липай Т. П., Телегина И. Г., Мореева Е. В. Правовые и экономические аспекты развития трудоустройства подростков на территории арктической зоны (на примере города Снежногорск Мурманской области) // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2023. № 1(58). С. 111–120. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2023-1-58-111-120>.

Research article

## **LEGAL AND ECONOMIC ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT OF ADOLESCENTS IN THE ARCTIC ZONE (on the example of Snezhnogorsk, Murmansk region)**

**Tatyana P. Lipai<sup>1✉</sup>, Irina G. Telegina<sup>2</sup>, Elena V. Moreeva<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Minsk City Institute for the Development of Education, Minsk, Republic of Belarus, lipai@tut.by✉

<sup>2</sup>Children's Creativity House "Driada", Murmansk, Russia, ddtsnegn@mail.ru

<sup>3</sup>A. N. Kosygin Russian State University (Technology. Design. Art), Moscow, Russia, emoreeva@gmail.com

**Abstract.** At the present stage, the topic of adolescent employment is a very relevant, since adolescents have a desire to work and the state, in turn, supports this desire. The interest of minors in labor activity is, first of all, the opportunity to assert themselves. Getting a temporary job, teenagers go through all the stages of employment, get the first interview skills with the employer and the skills of independent work. The article presents the results of a survey conducted by the authors within the framework of the project

"The first experience of employment of teenagers" of the strategic plan "In the North — to live. 2030" in the Murmansk region.

**Keywords:** social and economic reforms, career guidance, employment of teenagers, stigmatization, self-assessment

**For citation:** Lipai T. P., Telegina I. G., Moreeva E. V. Legal and economic aspects of the development of employment of adolescents in the Arctic zone (on the example of the city of Snezhnogorsk, Murmansk region). *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2023;(1(58)):111–120. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2023-1-58-111-120>.

В настоящей статье под термином «подросток» подразумевается парень или девушка в возрасте от 14 до 18 лет.

Председатель Комитета по молодежной политике Артем Метелев, отвечая на вопросы о подростковой занятости в нашей стране, замечает, что согласно результатам исследования девять из десяти подростков хотели бы начать работать еще до достижения ими совершеннолетия. По данным Минтруда в России ежегодно трудоустраиваются 520 тыс. чел. в возрасте до 18 лет, однако, несмотря на очевидные успехи, спрос в этой категории все еще значительно превышает предложение.

Основными мотивационными факторами для поиска подростками работы являются:

- помощь родителям в связи с тяжелым материальным положением семьи;
- удовлетворение тех или иных личных потребностей (желание иметь карманные деньги, покупать дорогостоящие вещи);
- возможность самоутвердиться путем повышения личного статуса в обществе.

Устраиваясь на временную работу, подростки проходят все ступени трудоустройства, предусмотренные трудовым законодательством. Таким образом, юноши и девушки изучают правовые основы труда людей в нашей стране, приобретают навыки собеседования с работодателем, делают первые шаги в самостоятельной трудовой деятельности и совершенствуют навыки коммуникативного взаимодействия с другими членами коллектива.

Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) устанавливает возраст, с которого несовершеннолетних можно привлекать к некоторым видам работ, — 16 лет. Следует оговориться, что трудоустройство ребенка, не достигшего указанного возрастного порога, в некоторых случаях также является возможным, однако необходимым условием для подобного развития событий является письменное согласие родителей.

В наши дни существует достаточно широкий спектр возможностей, позволяющий подросткам подрабатывать без ущерба для обучения. Можно, например, попробовать себя в роли курьера. В этом случае подросток должен обладать хорошей физической формой, легко ориентироваться в городе. Не следует забывать и о том, что важной составляющей успеха курьерской деятельности является оперативность. Разумеется, не все юноши и девушки хотят реализовать себя в физическом труде. Многим больше подходит умственная деятельность. Ребята, имеющие творческие способности, могут попробовать выступить на разовых акциях. Например, в Новый год и Рождество примерить на себя роль Дедушки Мороза и Снегурочки. Подростки, хорошо разбирающиеся в различных компьютерных программах, нередко получают интересные предложения о работе посредством сети Интернет в сфере IT-технологий, дизайна, видеомонтажа, программирования и т.д.

Различные крупные организации, такие как Яндекс, регулярно проводят конкурсы для несовершеннолетних с временным трудоустройством. Ребята, показавшие себя лучше остальных, получают возможность работы в компании на постоянной основе [1, с. 73–76].

Представим себе путь подростка, решившего начать трудовую деятельность. Его первым шагом, как правило, становится обращение в центр занятости. Специально подготовленные сотрудники организации, исходя из имеющегося в их распоряжении списка вакансий для подростков, помогают ребенку выбрать сферу деятельности с учетом его интересов и способностей.

Возможность свободно войти в Интернет сегодня есть практически у каждого школьника. Это позволяет найти возможные варианты для подработки, не выходя из дома.

Устраиваясь на подработку в организацию, соблюдающую все предусмотренные законом

нормы, подросток наряду с материальной выгодой получает и другие важные преимущества:

– деньги, заработанные своим трудом, повышают самооценку и уверенность в себе, что способствует личностному росту ребенка;

– подросток лучше понимает собственные потребности и объективно оценивает свои способности в различных видах трудовой деятельности. Первый опыт работы становится большим подспорьем для выбора будущей профессии. По понятным причинам подростки не могут попробовать себя во всех областях, которые кажутся им привлекательными. И все же опыт любой работы, даже самой простой и однотипной, является бесценным. Сталкиваясь с различными трудностями, несовершеннолетний получает мотивацию для серьезного подхода к школьному обучению и дальнейшему получению образования, так как понимает, что в дальнейшем приобретенные знания помогут ему устроиться на работу с более удобными и комфортными условиями труда и более высоким размером заработной платы;

– труд закладывает в сознании подростка базовое понимание ценности денег, а также их роли во взаимоотношениях людей между собой;

– многие из нас сочтут данный фактор не слишком радостным, однако довольно часто трудоустройство является единственным барьером, способным оградить подростка от негативного фона, обусловленного тяжелой морально-психологической обстановкой, царящей в неблагополучных семьях.

Необходимо отметить, что согласно ст. 317 ТК РФ [2] и Закону от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» [3], все работающие жители Мурманской области получают северные надбавки к заработной плате и премиям. Для северян, не достигших тридцатилетнего возраста, действует следующая система расчета надбавки:

1) молодым специалистам начисляется 20 % надбавка после первого полугодия работы;

2) надбавка автоматически повышается через каждые 6 месяцев на 20 % до достиже-

ния своей максимальной величины (60 % от оклада);

3) когда надбавка составит 60 % от заработной платы, ежегодно она будет повышаться на 20 %, до того момента, когда достигнет своего максимального уровня (100 или 80 % от зарплаты) [4].

На бумаге все выглядит очень привлекательно, однако, для получения северной надбавки необходимо непрерывно отработать не менее полугодя, что является крайне редким явлением среди подростков. В силу данного обстоятельства, при расчете среднемесячных затрат организации-работодателя на одного подростка-курьера, северная надбавка не использовалась.

Следует также уделять пристальное внимание оценке степени тяжести труда несовершеннолетних не только в силу особенностей развития организма ребенка, но и ввиду суровых климатических условий региона; крайне важно следить за тем, чтобы работодатели максимально серьезно подходили к обеспечению и соблюдению всех необходимых норм и условий трудовой деятельности. Ведь при приеме на работу несовершеннолетнего первостепенным фактором должен быть не размер его заработной платы, а условия, при которых подросток, осуществляя трудовую деятельность, не нанесет вреда своему здоровью.

Анализируя ситуацию с трудоустройством подростков в нашем городе, нужно отметить небольшую площадь города Снежногорск (23,1 м<sup>2</sup>) и малое число жителей (около 12,5–13 тыс. чел.). Применительно к курьерской службе это означает существенное снижение физической и психологической нагрузки при транспортировке отправок. Кроме того, в маленьком городе, где все прекрасно знают друг друга, невероятно важно заработать хорошую репутацию и начать формироваться в качестве полноценного члена общества как можно раньше. Трудоустройство в подростковом возрасте идеально подходит для выполнения указанных задач.

Следовательно, ряд особенностей Мурманской области и конкретно г. Снежногорска определяет свою специфику и наличие существенных плюсов раннего трудоустройства.

Как уже было сказано выше, закон по общему правилу допускает трудоустройство несовершеннолетних с 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ). Подростки старше 15 лет, уже имеющие общее образование или получающие его, могут заниматься легким трудом при условии, что он не оказывает негативного влияния на их здоровье. Трудовой договор от лица несовершеннолетнего ребенка в данном случае подписывается его родителем или опекуном. В разрешении, выдаваемом органами опеки и попечительства, отмечаются допустимые условия работы. Работодатели не имеют права: поручать несовершеннолетним вредные, тяжелые, опасные работы; позволять им работать в выходные и праздничные дни, а также ночью; вводить испытательный срок. Кроме того, на несовершеннолетнего не может распространяться полная материальная ответственность [5].

При трудоустройстве подростку понадобятся следующие документы:

- паспорт;
- ИНН (оформляется в инспекции Федеральной налоговой службы);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (оформляется в отделении Пенсионного фонда РФ);
- трудовая книжка (ее оформляет работодатель, если для подростка место работы является первым);
- медицинская справка (оформляется в поликлинике по месту жительства);
- письменное разрешение родителей (от 14 до 16 лет) [6].

Также нужно будет написать заявление о приеме на работу на имя работодателя. Кроме того, потребуются справка о согласии органа опеки и попечительства и справка из образовательного учреждения с указанием режима обучения. Оформление подростка в качестве работника проходит по общим правилам. Несовершеннолетнего должны ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с его будущей трудовой деятельностью. Трудовой договор оформляется письменно в двух экземплярах. Один экземпляр передается работнику, второй остается у работодателя. В договоре отражаются обяза-

тельные сведения и условия. Лицам в возрасте до 18 лет, как уже говорилось выше, не допускается устанавливать испытательный срок. В случае работы в летний период заключается срочный трудовой договор, все условия которого регламентируются ст. 59 ТК РФ.

Все законодательные предписания по охране труда распространяются на подростков. Кроме того, существует ряд мер, касающихся непосредственно охраны труда несовершеннолетних, а именно: запрещено применение труда лицам до 18 лет на тяжелых работах, на подземных и других работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, участие в которых может нанести вред их развитию. С несовершеннолетними нельзя заключить договор о полной материальной ответственности за вверенные ценности. В случае нанесения организации прямого ущерба работник младше 18 лет несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка; а в случаях, предусмотренных ТК РФ или иным федеральным законом, полную материальную ответственность в размере причиненного ущерба. Статья 240 ТК РФ наделяет работодателя правом, с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

На основании ст. 92 ТК РФ подростки принадлежат к категории работников, которым обеспечивается сокращенный рабочий день.

Продолжительность рабочего времени составляет (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

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

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений, работающих в течение учебного года, в свободное от учебы время, составляет (ч. 2 ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет — не более 12 ч в неделю;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет — не более 17,5 ч в неделю [6].

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) составляет (ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет — не более 5 ч;

– для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 7 ч.

Для подростков, которые обучаются по образовательным программам основного общего, среднего общего и среднего профессионального образования, и совмещают в течение учебного года работу с получением образования, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет (ст. 94 ТК РФ):

– в возрасте от 14 до 16 лет — не более 2,5 ч;

– в возрасте от 16 до 18 лет — не более 4 ч.

Запрещается направлять подростков в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе ночью, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ). Указанный запрет не распространяется на артистов и спортсменов.

Лица до достижения ими возраста 18 лет не могут привлекаться к работам:

– по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ);

– вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);

– в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ) [6].

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день предоставляется подросткам в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Это относится и к работающим неполное рабочее время.

В отношении работников до 18 лет не допускается:

– непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);

– отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);

– замена отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ) [7 1].

Согласно ст. 122 ТК РФ работникам в возрасте до 18 лет в первый год работы у данного работодателя отпуск должен быть предоставлен по их заявлению и до истечения шести месяцев работы.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя допускается только при наличии согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ). Таким образом, для расторжения трудового договора с несовершеннолетним работником по инициативе руководства организации необ-

ходимо согласие двух компетентных органов, а в отдельных случаях еще и профкома (ст. 82 ТК РФ).

Статья 15.1 и п. 8 ч. 1 ст. 7.1.1 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [8] устанавливает федеральный государственный Стандарт государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет (далее — Стандарт). Центры занятости разрабатывают специальные программы по трудоустройству подростков. Согласно п. 5 Стандарта, несовершеннолетний вправе подать заявление о предоставлении соответствующей государственной услуги в органы занятости населения. Сотрудники органов, наделенные соответствующими полномочиями, должны провести все административные процедуры.

В Снежногорске уже много лет существует традиция в рамках Открытых дверей МГ ОБУ «Центр занятости населения г. Снежногорска» проводить встречи учащихся седьмых и восьмых классов школ города со специалистом Центра занятости населения (ЦЗН). Инспектор службы во время таких мероприятий рассказывает подросткам о том, как проходит реализация направлений госпрограммы содействия занятости, касающихся временного трудоустройства подростков до 18 лет в свободное от учебы время, а также отвечает на интересующие детей вопросы.

Ежегодно в период летних каникул ЦЗН г. Снежногорска посещают около 400 подростков, имеющих желание попробовать себя в той или иной области труда и сделать первые шаги по обретению материальной независимости от родителей. Процесс трудоустройства несовершеннолетних осуществляется после их личного обращения в ЦЗН, где им предлагаются вакансии с учетом их возраста, места жительства и, конечно, личных предпочтений. Большую часть обращающихся составляют ребята, находящиеся в сложной жизненной ситуации — дети из малообеспеченных, многодетных, неблагополучных семей, а также состоящие на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, органах внутренних дел и внутришкольном контроле [5].

Перечень вакансий, предоставляемых предприятиями нашего города для трудоустройства несовершеннолетних граждан, выглядит следующим образом: дворник, уборщик территорий, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений, курьер, дорожный рабочий, подсобный рабочий, дежурный, гардеробщик.

В соответствии с трудовым законодательством нашей страны несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 16 лет могут работать не более пяти часов, а с 16 до 18 лет — не более семи, при этом их заработная плата будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

Кроме того, каждому работающему подростку важно знать о следующих особенностях своего труда:

1. При трудоустройстве несовершеннолетним предприятием заводится трудовая книжка. На практике это означает, что летний период будет входить в трудовой стаж подростка в дальнейшем.

2. Предприятием производятся отчисления в Пенсионный фонд, которые будут являться стартовым пенсионным накоплением.

3. Предприятие включает подростка в зарплатный проект, самостоятельно подает все необходимые сведения, в результате чего банком оформляется карта платежной системы МИР, которая остается у подростка. За обслуживание этой карты он ничего не платит [9].

В рамках стратегического плана «На Севере — жить. 2030» в Мурманской области запускается проект «Первый опыт трудоустройства подростков». В долгосрочной перспективе он должен охватить порядка 200 тыс. северян в возрасте от 14 до 18 лет. По поручению губернатора на летнюю кампанию из областного бюджета будет выделено дополнительно 86 млн рублей.

«Принципиально важно, чтобы молодые люди могли получить нормальную работу. А для того, чтобы проект запустился по-настоящему, мы будем компенсировать работодателю 30 процентов, и тогда эти рабочие места для подростков будут не только на наших муниципальных предприятиях, а в различных сферах экономики региона», — сказал глава региона в ходе заседания правительства Мурманской области [7].

По итогам прошедшего заседания было решено, что оплата труда детей будет производиться по фактически отработанному времени, также подростки получают материальную поддержку в размере 2100 рублей. Максимальная заработная плата в рамках трудового законодательства составляет от 14 до 23 тыс. руб. в месяц при занятости в течение 4–7 часов в день.

По словам министра труда и социального развития Мурманской области Сергея Мякишева, в условиях сегодняшней ситуации проект станет дополнительным стимулом для работодателей, привлечет к труду подростков. Вакансии для молодежи, по словам министра, очень востребованы на рынке труда Мурманской области.

Реализация всех предусмотренных проектом мер будет проходить на условиях софинансирования (за счет средств работодателей, местного и областного бюджетов). Деньги, выделенные регионом, обеспечат компенсацию расходов работодателей в части оплаты стоимости проведения оценки условий труда рабочих мест для подростков. До 30 % расходов пойдет на зарплату школьников. Таким образом, при четком соблюдении предусмотренного проектом плана, подростки будут обеспечены рабочими местами во всех муниципалитетах на ближайшие 5 лет.

Планируется привлечение детей к уборке и благоустройству школьных и дошкольных зданий и территорий, мелкому не очень сложному ремонту мебели. Дети также получают возможность благоустраивать и озеленять парки и скверы, проводить мероприятия по уходу за воинскими захоронениями, памятниками и мемориалами. В соответствии с духом времени подросткам будет предлагаться работа на компьютере. Перспективным также видится привлечение общительных и активных детей к социальной работе.

В декабре 2022 г. нами был проведен социальный опрос подростков г. Снежногорска. Школьникам раздавались анкеты с десятью вопросами, на которые надо было выбрать и отметить наиболее подходящий вариант ответа. В результате мы получили 168 заполненных анкет. В опросе принимали участие ребята из семей с различным финансовым

состоянием — то есть и те, у кого затруднительное материальное положение, и те, у кого нет финансовых проблем. Проведя анализ полученных ответов, мы пришли к ряду важных выводов.

Большая часть опрошенных (36% — однозначное «да» и 26% — «возможно») имеет желание подрабатывать, и это объясняется рядом причин, вопрос о которых также был включен в анкету. Кто-то хочет помочь семье, кому-то нужны карманные деньги, а кто-то просто хочет повысить самооценку и быть «более взрослым». Подростки практически поровну распределились по предлагаемым причинам подработки.

Кроме того, мы получили представление об основных видах деятельности, которыми школьники хотели бы заниматься. В выборе предлагаемых профессий наиболее интересной для участников опроса оказалась работа курьера — 46% опрошенных хотели бы попробовать свои силы именно в ней.

Желаемый размер заработной платы и наличие прежнего опыта подработки: большинству достаточно от 5000 до 10 000 руб. в месяц. При этом у основной части участников опроса отсутствует опыт подработки.

Большая часть опрошенных не обращалась в ЦЗН и видит главную проблему в слишком большом числе документов, необходимых для оформления трудовых отношений. Эти сведения очень важны для дальнейшей разработки рекомендаций по изменению и дополнению нормативно-правовой базы, регулирующей трудоустройство несовершеннолетних.

По результатам социального опроса мы получили данные, представляющие интерес для работодателей. Отвечая на вопросы о том, понравилось ли им подрабатывать и хотели бы они работать там же в зрелом возрасте постоянно, большинство ребят сказали: «Да». Глупо отрицать тот факт, что любая организация заинтересована в наличии постоянных квалифицированных кадров. Соответственно, можно и желательно вести поиск и подготовку подходящих специалистов, начиная с подросткового возраста.

Проанализировав научные источники информации, сопоставив их с результатами нашего социального опроса, и побеседовав с сотрудниками ЦЗН о взаимодействии с подрост-

ками г. Снежногорска, мы сформулировали следующие рекомендации:

1. Рекомендуемые изменения в процедуре устройства на работу. Процедуру приема на работу следует максимально упростить и сделать понятной для подростков. Большое число непонятных документов и сложных терминов отпугивает детей старшего возраста, имеющих желание работать. Медицинский осмотр при трудоустройстве должен проводиться в ускоренном льготном режиме по направлению от предприятия.

2. Рекомендуемые изменения в охране труда несовершеннолетних. Необходимо ужесточить контроль за соблюдением правил охраны труда несовершеннолетних. К сожалению, недобросовестные работодатели не уделяют должного внимания этому вопросу и взваливают на плечи несовершеннолетнего нагрузку, несоответствующую его возрасту. Дети, в силу отсутствия опыта, воспринимают подобное положение дел как нечто совершенно нормальное.

3. Рекомендуемые изменения в области материальной ответственности несовершеннолетних. Необходимо производить более тщательную и глубокую оценку трудоспособности, ответственности и профпригодности подростков еще на этапе приема на работу. Опытный психолог и/или специалист отдела кадров способны произвести грамотный отбор юных работников и подобрать для них должность, принимая во внимание физические, психологические и иные особенности развития детей. В результате такого подхода риски нанесения работодателю материального ущерба будут сведены к минимуму.

4. Рекомендуемые изменения, касающиеся предоставления отпуска для несовершеннолетних работников. Если подросток работает на постоянной основе, то при качественном выполнении своих функций и надлежащем отношении к делу предприятиям необходимо предоставлять ему льготные бесплатные места в санаториях, базах отдыха, курортных зонах. Подобные меры будут полезными не только для работника, но и для работодателя, ведь в случае проявления надлежащей заботы подросток в дальнейшем проявит желание остаться работать на этом же предприятии и, приоб-

рета новые знания и навыки, достигнуть уровня ценного и квалифицированного специалиста. Не стоит забывать и о том, что несовершеннолетнему, делающему свои первые шаги в трудовой деятельности, крайне важно ощущать психологическую поддержку руководителя и понимать, что он справляется со своими обязанностями.

5. Рекомендуемые изменения в процедуре прекращения трудового договора и увольнения несовершеннолетних работников. Компетентные органы должны тщательно следить за тем, чтобы увольнение несовершеннолетнего сотрудника, во-первых, принималась работодателем только после всестороннего и объективного анализа ситуации. Во-вторых, если такое решение все же принято, оно не должно наносить подростку психологическую травму. В-третьих, контроль процедуры увольнения необходим еще и потому, что многие подростки не знают о тех выплатах, которые полагаются работнику по закону в случае увольнения, а недобросовестные работодатели со своей стороны часто пользуются неосведомленностью детей.

6. Рекомендации по предотвращению нарушений трудового законодательства работодателями. Необходимо ужесточить административную ответственность за нарушения трудового законодательства и ввести соответствующие штрафы, в том числе и в пользу пострадавшей стороны. В подобном случае подростка при его согласии на дальнейшее трудоустройство следует перевести на работу в организацию, зарекомендовавшую себя с лучшей стороны по части соблюдения норм трудового законодательства. Кроме того, опытные психологи в подобных ситуациях должны проводить беседы с подростками и при необходимости осуществлять их психологическую реабилитацию.

7. Рекомендуемые изменения в организации занятости несовершеннолетних. ЦЗН должен координировать весь процесс трудоустройства подростков, начиная с приема на работу и заканчивая увольнением. Другими словами, ребенок не должен ходить по различным инстанциям (предприятие, Пенсионный фонд, налоговая служба, медкомиссия и т.д.). Большое число незнакомых организаций и людей пугает несовершеннолетних и в значи-

тельной степени уменьшает их желание трудоустроиться. Задача ЦЗН должна заключаться в том, чтобы подросток, посетив его, мог отправиться на прохождение медкомиссии, а затем выйти на работу.

В целом хотелось бы отметить, что в вопросах трудоустройства подростков г. Снежногорск на летний период занимает хорошее положение по региону. Специалисты грамотно и ответственно подходят к решению стоящих перед ними задач. В последние годы у ЦЗН г. Снежногорска Мурманской области сложились партнерские и взаимовыгодные отношения с органами местного самоуправления, а также предприятиями и организациями.

Плодотворное сотрудничество позволяет подросткам не только зарабатывать деньги своим трудом, но и вносить весомый вклад в дело озеленения и благоустройства г. Снежногорска.

Подводя итоги, следует обратить особое внимание на одно крайне важное обстоятельство. Временное трудоустройство несовершеннолетних, в совокупности с организацией мероприятий по обеспечению отдыха и оздоровления детей, способствует сокращению уровня подростковой преступности и одновременно выступает в качестве профилактики правонарушений среди несовершеннолетних. В дополнение ко всем перечисленным выше плюсам улучшается ситуация с детской безнадзорностью и беспризорностью, а также повышается уровень патриотического воспитания молодежи.

От руководителей различных организаций и их представителей были получены положительные отзывы о работе подростков, отмечены их желание работать и ответственное отношение к делу.

Разработанные рекомендации по группам изменений в вопросах трудоустройства подростков в долгосрочной перспективе могут способствовать более рациональному и эффективному развитию тенденций трудоустройства, что в свою очередь позволит уменьшить социально-экономическую напряженность молодежи, присущую современным реалиям. Также разработанные рекомендательные указания, с нашей точки зрения, будут содействовать развитию будущих профессиональных умений и навыков подростков.



**Список источников**

1. Соловьева Д. А., Семина Л. А. Проблема занятости молодежи в России // Актуальные исследования. 2021. №18 (45). С. 73–76.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ : ред. от 19.12.2022 : с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023 : принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года // КонсультантПлюс : сайт. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
3. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» : Закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 : послед. ред.). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_1786/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1786/)
4. Бронникова М. Н. Охрана труда несовершеннолетних : учебное пособие. Самара : Изд-во Самарского университета, 2019. 56 с.
5. Трудоустройство подростков // ЗАТО Александровск : официальный сайт. URL: <http://www.zato-a.ru/about/info/news/7697/>
6. Оценка трудоустройства подростков ЗАТО Александровск и разработка рекомендаций по улучшению ситуации на рынке труда // Старт в науке : сайт. URL: <https://school-science.ru/4/14/1599>
7. В Мурманской области стартует проект «Первый опыт трудоустройства подростков» // Зекс.ru : сайт. URL: <https://Зекс.ru/archives/35156>. Дата публикации: 05.06.2020.
8. «О занятости населения в Российской Федерации» : Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 : послед. ред. // КонсультантПлюс : сайт. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/)
9. Процедура трудоустройства несовершеннолетних // Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации : официальный сайт. URL: <http://duma.gov.ru/news/55708/>

**References**

1. Solovieva D. A., Semina L. A. The problem of youth employment in Russia. *Aktual`ny`e issledovaniya = Actual research*. 2021;(18(45)):73–76. (In Russ.).
2. Labor Code of the Russian Federation dated December 30, 2001 No. 197-FL: ed. from December 19, 2022: with amendments and supplements in force January 11, 2023: adopted by the State Duma on December 21, 2001: approved by the Federation Council on December 26, 2001. ConsultantPlus: site. (In Russ.). Available from: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
3. "On State Guarantees and Compensations for Persons Working and Living in the Far North and Equivalent Areas": Law of the Russian Federation dated February 19, 1993 No. 4520-1: latest version. (In Russ.). Available from: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_1786/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1786/)
4. Bronnikova M. N. Occupational safety of minors: a textbook. Samara: Publishing House of Samara University; 2019. 56 p.
5. Employment of adolescents. ZATO Aleksandrovsk: official site. (In Russ.). Available from: <http://www.zato-a.ru/about/info/news/7697/>
6. Evaluation of the employment of teenagers in ZATO Aleksandrovsk and development of recommendations for improving the situation on the labor market. Start in science: site. (In Russ.). Available from: <https://school-science.ru/4/14/1599>
7. The project "The first experience of employment of adolescents" starts in the Murmansk region. Зекс.ru: site. (In Russ.). Available from: <https://Зекс.ru/archives/35156>. Publication date: June 5, 2020.
8. "On employment in the Russian Federation": Law of the Russian Federation dated April 19, 1991 No. 1032-1: latest version. ConsultantPlus: site. (In Russ.). Available from: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/)
9. The procedure for the employment of minors. State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation: official site. (In Russ.). Available from: <http://duma.gov.ru/news/55708/>

**Информация об авторах**

- Т. П. Липай — кандидат социологических наук, доцент, профессор кафедры управления и экономики образования;
- И. Г. Телегина — директор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Дриада»;
- Е. В. Мореева — кандидат экономических наук, доцент кафедры социологии и рекламных коммуникаций.

**Information about authors**

T. P. Lipai — Candidate of Science (Sociological), Associate Professor, Professor of the Department of Management and Economics of Education;

I. G. Telegina — Director of the Municipal Budgetary Institution of Additional Education "House of Children's Creativity "Driada";

E. V. Moreeva — Candidate of Science (Economics), Associate Professor of the Department of Sociology and Advertising Communications.

---

Статья поступила в редакцию 23.02.2023; одобрена после рецензирования 16.03.2023; принята к публикации 24.03.2023.

The article was submitted 23.02.2023; approved after reviewing 16.03.2023; accepted for publication 24.03.2023.