

Застосування трудового законодавства при працевлаштуванні неповнолітніх

Запитання: *Якого віку дитина вважається неповнолітньою?*

Відповідь: Згідно з статтею 6 Сімейного кодексу України правовий статус дитини має особа до досягнення нею повноліття.

Малолітньою вважається дитина до досягнення нею чотирнадцяти років.

Неповнолітньою вважається дитина у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років.

Запитання: *З якого віку дозволяється працевлаштування неповнолітніх?*

Відповідь: Згідно з ст.188 Кодексу законів про працю України не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років.

За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Запитання: *Які особливості праці неповнолітніх?*

Відповідь:

- Згідно з ст.24 КЗпП України з неповнолітньою особою трудовий договір обов'язково укладається у письмовій формі.

- Неповнолітнім особам під час прийому на роботу випробувальний термін не встановлюється (ст. 26 КЗпП).

- Відповідно до ст. 51 КЗпП скорочена тривалість робочого часу встановлюється: для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку.

- Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (ст. 191 КЗпП).

- Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП).

- На кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження (ст. 189 КЗпП).
- Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.
- Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (ст. 190 КЗпП).
- Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст.192 КЗпП).
- Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (ст. 194 КЗпП).
- Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час (ст.195 КЗпП).
- Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (ст.199 КЗпП).
- Відповідно до ст.75 КЗпП України та ст.6 Закону України «Про відпустки» особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.
- Відповідно до ст.83 КЗпП України та ст.24 Закону України «Про відпустки» особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.
- Відповідно до ст.195 КЗпП України та ст.10 Закону України «Про відпустки» щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час.
- Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.
- Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою (ст.10 Закону України «Про відпустки»).
- Працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їх бажанням надаються з

таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах (ст.10 Закону України «Про відпустки»).

Запитання: *Чи може керівник підприємства звільнити з роботи за прогул 16-річну школярку без виплати заробітної плати за відпрацьований місяць.*

Відповідь: Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх.

Окрім того, якщо неповнолітній працівник є членом профспілки, то звільнення за прогул має погоджуватися з виборним органом первинної профспілкової організації.

Запитання: *Трудовим договором, укладеним з неповнолітнім, передбачено виконання обов'язків з розповсюдження рекламних матеріалів. Чи має право керівник вимагати від неповнолітнього працівника здійснення робіт з розвантаження рекламної продукції?*

Відповідь: Відповідно до ст.190 КЗпП України забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Крім того, у разі якщо трудовим договором не було передбачено виконання обов'язків з підймання та переміщення важких речей, працівник має право відмовитися від виконання обов'язків, не обумовлених трудовим договором.

Запитання: *Чи має право керівник відмовити неповнолітньому працівнику надати відпустку в літній період, мотивуючі тим, що влітку більшість працівників перебуватиме у відпустці?*

Відповідь: Відповідно до ст. 195 КЗпП України щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час. Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. Тому неповнолітньому працівникові необхідно наполягти на наданні йому відпустки відповідно до законодавства у зручний для нього час.

Запитання: *Чи може керівник вимагати від неповнолітнього (17-річного) працівника укладення договору про повну матеріальну відповідальність?*

Відповідь: Згідно з ст. 135-1 КЗпП України неповнолітні працівники не можуть нести повну матеріальну відповідальність на підставі договору про індивідуальну чи колективну (бригадну) матеріальну відповідальність до досягнення ними вісімнадцятирічного віку.