**Працевлаштування неповнолітніх: консультація щодо всіх аспектів трудових відносин з підлітками**



У літній період усе більше підлітків замислюється над питаннями, де і яким чином можна заробити гроші. Проте неповнолітнім, перш ніж розпочати пошуки роботи, корисно було б ознайомитись з низкою положень Кодексу законів про працю України та деяких інших нормативно-правових актів, які врегульовують трудові правовідносини з неповнолітніми. Що і зробила сімнадцятирічна студентка, звернувшись до фахівців Управління з питань праці Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області за консультацією.

Як зазначила головний державний інспектор відділу з питань додержання законодавства про працю, застрахованих осіб, зайнятість, працевлаштування інвалідів та з питань дитячої праці у Дніпропетровському регіоні Олена Аладіна - **неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх. Разом з тим, в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці неповнолітні користуються пільгами, встановленими законодавством України (**про це прямо зазначено у статті 187 Кодексу законів про працю (далі - КЗпП України).

**Прийняття на роботу неповнолітніх**

Відповідно до ч. 1 ст. 188 КЗпП України, допускається прийняття на роботу лише тих неповнолітніх осіб, які вже досягли шістнадцяти років. Але, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть прийматися на роботу й особи, які досягли п’ятнадцяти років. Також допускається прийняття на роботу осіб, яким виповнилося чотирнадцять років. Але це, виходячи зі змісту ч. 3 ст. 188 КЗпП України, можливо лише при дотриманні наступних умов:
- по-перше, прийняття на роботу у вказаному віці підлягають тільки учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних та середніх спеціальних навчальних закладів;
- по-друге, такі особи можуть виконувати лише легку роботу, що не заподіє шкоди їхньому здоров’ю;
- по-третє, їх робота не повинна порушувати процес навчання та має виконуватися виключно у вільний від навчання час (наприклад, під час літніх канікул);
- по-четверте, знову ж таки необхідна наявність згоди одного з батьків (чи особи, що їх замінює, - усиновлювача чи опікуна).

Крім того, усі неповнолітні особи приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду (порядок його проведення визначено у Положенні про медичний огляд працівників певних категорій, яке затверджено наказом Міністерства охорони здоров’я України від 31 березня 1994р. № 45) і в подальшому, до досягнення двадцяти одного року, щороку підлягають обов’язковому медичному оглядові (ст. 191 КЗпП України).

**Охорона здоров’я підлітків**

В інтересах охорони здоров’я підлітків у трудовому законодавстві існують певні обмеження, що стосуються всіх працівників, молодших вісімнадцяти років. Так, у ст. 190 КЗпП України встановлено заборону на застосування праці неповнолітніх на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений наказом Міністерства охорони здоров’я України від 31 березня 1994 р. № 46). Зокрема, особи, яким ще не виповнилося вісімнадцять років, не можуть працювати на виробництвах чи роботах, пов’язаних з виготовленням, зберіганням, транспортуванням і застосуванням вибухонебезпечних речовин чи отрутохімікатів; займатися торгівлею або зберіганням лікеро-горілчаної продукції; обіймати посади водіїв автомобілів тощо.

Також у зв’язку з особливостями фізичного розвитку підлітків забороняється залучати осіб, молодших вісімнадцяти років, до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Ці норми диференційовано залежно від статі та віку неповнолітніх працівників і затверджені наказом Міністерства охорони здоров’я України від 22 березня 1996 р. № 59. Вказаним нормативним актом установлено, що до роботи, яка потребує підіймання та переміщення важких речей, допускаються лише ті підлітки, які не мають медичних протипоказань (це має бути засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом). До тривалої ж роботи з підіймання та переміщення важких речей підлітки до п’ятнадцяти років взагалі не допускаються.

**Робочий час**

Окрім цього, забороняється залучати неповнолітніх працівників до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП України). При цьому нічним вважається час з десятої години вечора до шостої години ранку (ч. 3 ст. 54 КЗпП України); надурочними - роботи понад встановлену тривалість робочого дня (ч. 1 ст. 62 КЗпП України ); вихідними - дні, які за затвердженим графіком роботи підприємства є для працівника вільними від виконання його трудових обов’язків (статті 67 - 69 КЗпП України).

Усі неповнолітні мають право на певні пільги щодо робочого часу, заробітної плати та надання відпусток. Зокрема, для всіх працівників, які ще не досягли вісімнадцяти років, чинним законодавством встановлено скорочену тривалість робочого часу. Так, якщо для дорослих працівників нормальна тривалість робочого часу, відповідно до ч. 1 ст. 50 КЗпП України, становить 40 годин на тиждень, то підлітки віком до шістнадцяти років не повинні працювати понад 24 години на тиждень, а працівники віком від **шістнадцяти до вісімнадцяти**років - понад 36 годин на тиждень (п. 1 ч. 1 ст. 51 КЗпП України). Водночас, заробітна плата неповнолітнім працівникам при скороченій тривалості їх робочого часу виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій, які працюють у звичайному (повному) режимі робочого часу.

Тобто працівники - підлітки, хоч і працюють порівняно з дорослими протягом меншого проміжку часу, але мають право на оплату своєї праці у розмірі повної тарифної ставки, повного окладу.

Тривалість же робочого часу **учнів, які працюють протягом навчального року**у вільний від навчання час, не може перевищувати половини вищевказаної максимальної тривалості робочого часу, передбаченої для осіб відповідного віку (оскільки працюючі учні можуть мати різний вік, то і половина максимальної тривалості їх робочого часу буде дорівнювати або 12 годинам - для осіб у віці до шістнадцяти років, або 18 годинам - для осіб у віці від шістнадцяти до вісімнадцяти років на тиждень).

**Відпустки**

Щодо щорічних відпусток, то відповідно до ч. 1 ст. 195 КЗпП України, вони надаються неповнолітнім працівникам у зручний для них час (щоправда, це не означає, що працівник-підліток має право у будь - який час вимагати від роботодавця надання відпустки, при складанні графіка відпусток роботодавець і профспілковий орган зобов’язаний враховувати побажання неповнолітнього працівника щодо часу надання йому відпустки).

Тривалість щорічної відпустки, згідно з ч. 2 ст. 75 КЗпП України та ч. 8 ст. 6 Закону України “Про відпустки”, становить для неповнолітніх працівників тридцять один календарний день. Крім того, за перший рік роботи працівникам, молодшим вісімнадцяти років, мають бути надані за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві щорічні відпустки повної тривалості. Якщо неповнолітній був прийнятий на роботу після затвердження графіка відпусток, час надання йому щорічної відпустки за перший рік роботи, з урахуванням його побажання, повинен бути встановлений шляхом доповнення графіка відпусток роботодавцем, за узгодженням з профспілковим комітетом підприємства. При цьому відпустка має бути надана неповнолітньому працівникові у повному обсязі, а не пропорційно відпрацьованому ним часу.

**Припинення трудових правовідносин із неповнолітніми**

Звільнення неповнолітніх працівників з ініціативи роботодавця згідно зі ст. 198 КЗпП України допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою відповідного органу у справах неповнолітніх (служби у справах неповнолітніх, які створено відповідно до Закону України “Про органи і служби у справах неповнолітніх та спеціальні установи для неповнолітніх).

Цікавою особливістю припинення трудових правовідносин з неповнолітніми також є те, що відповідно до чинного законодавства розірвати трудовий договір з працівником, який ще не досяг вісімнадцяти років, можна не тільки з ініціативи роботодавця та самого неповнолітнього працівника, а й з ініціативи батька чи матері (усиновлювача чи піклувальника) останнього, а також державних органів і службових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Щоправда, цей варіант припинення трудових відносин з неповнолітнім можливий лише у разі, коли подальше виконання трудового договору загрожує його здоров’ю або порушує його законні інтереси (наприклад, заважає навчанню неповнолітнього).

**Джерело:** прес-служба Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області.