



**ПОЛТАВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
ПОЛТАВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ
ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ІМ. М. В. ОСТРОГРАДСЬКОГО**
вул. Соборності, 64-ж, м. Полтава, 36014, тел./факс (+38 05322) 56-38-52,
E-mail: root@pei.poltava.ua, Web: http://www.poippo.pl.ua, Код ЄДРПОУ 22518134

19.11.2018 № 01-22/1440

На № _____ від _____

Керівникам органів управління
освітою райдержадміністрацій
та міськвиконкомів, об'єднаних
територіальних громад,
директорам загальноосвітніх,
професійно-технічних,
позашкільної освіти та
інтернатних закладів

Про права та гарантії
неповнолітніх при
працевлаштуванні на роботу

На виконання п.1.6 та п.1.7 рішення колегії Державної служби України з питань праці від 27.02 2018 р. №3, наказу Держпраці у Полтавській області від 06.03.2018 року № 28 спільно з Департаментом освіти і науки та обласною державною адміністрацією щодо забезпечення роз'яснювальної роботи серед учнівської молоді та їх батьків "Права та гарантії неповнолітніх при працевлаштуванні на роботу", направленої на збереження життя та здоров'я підростаючого покоління під час канікул та у вільний від навчання час, Полтавський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти ім. М.В. Остроградського надсилає рекомендаційного листа «Праця неповнолітніх: гарантії, пільги та обмеження» для використання у роботі з учнівською молоддю та їх батьками.

Ректор

В. В. Зелюк

Верховська С.О.
(099) 92-400-91

«Праця неповнолітніх: гарантії, пільги та обмеження»

Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43 Конституції України). Неповнолітні мають рівне з іншими громадянами право на працю. Часто на час літніх канікул роботодавці пропонують неповнолітнім роботу — розклеїти (роздати) оголошення, листівки, рекламну інформацію, провести соціальні опитування. Ратифікувавши у 1973 році конвенцію Міжнародної організації праці № 138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу», Україна прийняла на себе зобов'язання здійснювати національну політику для забезпечення дієвої ліквідації дитячої праці та зменшення мінімального віку для прийняття на роботу до рівня, який відповідає найбільш повному фізичному і розумовому розвитку підлітків.

Статтею 32 Цивільного кодексу України встановлено, що неповнолітніми вважаються особи віком від 14 до 18 років.

Відповідно до статті 187 Кодексу Законів про працю України (далі — КЗпП) неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Згідно статті 188 КЗпП 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.

Відповідно до ч. 3 ст. 26 КЗпП України для осіб, які не досягли 18 років, випробувальний термін при прийнятті на роботу не встановлюється.

Праця осіб молодше 14 років взагалі не допускається ні за яких умов (ст. 188 КЗпП України).

При прийнятті на роботу неповнолітньої особи необхідно пам'ятати, що такий особі має виповнитись щонайменше 16 років, в іншому випадку вимагається обґрунтувати необхідність прийняття такої особи на роботу та до особової справи працівника долучити:

- 1) копію свідоцтва про народження (замість паспорта);
- 2) згоду одного з батьків або особи, що його замінює — якщо особі від 14 до 16 років;

3) документ, який підтверджує, що особа буде виконувати роботу у вільний від навчання час — якщо особі від 14 до 15 років.

Для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, що досягли **14-річного віку** за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Згідно з ст. 24 КЗпП додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору з неповнолітнім.

Для працівників віком від 16 до 18 років встановлюється скорочена тривалість робочого часу - 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 для осіб відповідного віку.

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.

Категорія неповнолітніх	Тривалість робочого часу неповнолітніх	
	для працівників віком від 16 до 18 років	для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул)
	36 годин на тиждень	24 години на тиждень
Тривалість робочого часу	Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу для осіб відповідного віку	

Роботодавець не має права застосовувати працю неповнолітніх на важких роботах та роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці; підземних роботах; роботах, що передбачають підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для неповнолітніх граничні норми; нічних, надурочних роботах і роботах у вихідні дні.

Згідно статті 190 КЗпП забороняється застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. **Забороняється** призначати працівників молодше вісімнадцяти років на роботи, які пов'язані виключно з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. До роботи, що потребує підймання та переміщення важких речей, допускаються підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом. **Підлітки до 15 років не допускаються** до тривалої роботи по підйманню та

переміщенню важких речей. **Робота підлітків з вантажами не повинна становити більше 1/3 робочого часу.** Вага окремого вантажу та сумарна вага вантажу, який повинні підіймати та переміщувати підлітки, не повинна перевищувати затверджених граничних норм.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання 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.

Роботи, на яких забороняється застосування праці осіб молодше 18 років:

- 1) на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці;
- 2) на підземних роботах;
- 3) на роботах, що передбачають підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для неповнолітніх граничні норми;
- 4) нічних, надурочних роботах і роботах у вихідні дні.

Відповідно до стаття 191 КЗпП 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. Роботодавець повинен забезпечити обов'язкове проходження працюючими у нього підлітками попереднього та наступних періодичних медичних оглядів. Надалі такі працівники обов'язково повинні проходити медичний огляд — щороку до досягнення ними 21 року відповідно до Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 року № 246. Відповідно до ст. 169 КЗпП України організовувати та фінансувати попередній (під час прийняття на роботу) та періодичні обов'язкові медичні огляди неповнолітніх працівників повинен роботодавець.

Статтею 193 КЗпП встановлено норми виробітку для молодих робітників. Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

Відповідно до статті 194 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.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

Праця працівників молодше 18 років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Статтею 192 КЗпП забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Статтею 189 КЗпП передбачено ведення спеціального обліку працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження на кожному підприємстві, в установі, організації. На кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли 18 років, із зазначенням дати їх народження.

Особливості оплати праці неповнолітніх

Категорії неповнолітніх осіб	Особливості оплати праці
Працівники молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи	Зарплату нараховують в тому ж розмірі, що і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (ч. 1 ст. 194 КЗпП)
Працівники молодше 18 років, допущені до відрядних робіт	Працю оплачують за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю роботи дорослих працівників (ч. 2 ст. 194 КЗпП)
Учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час	Оплата праці здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. При цьому підприємства можуть встановлювати таким працівникам доплати до зарплати (ч. 3 ст. 194 КЗпП)

Робочий час і час відпочинку

Пунктом 1 частини першої статті 51 КЗпП України для неповнолітніх працівників встановлено скорочену тривалість робочого часу:

- ✓ особам від 16 до 18 років — до 36 годин на тиждень (включно);
- ✓ особам від 15 до 16 років — до 24 годин на тиждень (включно);

✓ учні віком від 14 до 15 років, які працюють під час канікул можуть працювати не більше 24 години на тиждень.

Для учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, тривалість робочого часу не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому пункту 1 статті 51 КЗпП України для осіб відповідного віку.

Заборонено:

1. залучати неповнолітніх працівників до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні (ст. 55, 63, 192 КЗпП України, ст. 11 Закону «Про охорону праці»);
2. застосовувати працю неповнолітніх осіб на важких роботах та на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (ст. 190 КЗпП України, ст. 11 «Про охорону праці»);
3. залучати неповнолітніх осіб до підймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (ст. 190 КЗпП України, ст. 11 Закону «Про охорону праці»). У ст. 43 та ст. 52 Конституції України зазначено, що використання праці неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах забороняється, а експлуатація дитини переслідується за законом.

Відпустки

Статтею 75 КЗпП України та частиною восьмою статті 6 Закону України «Про відпустки» встановлено, що для неповнолітніх працівників, котрі не досягли вісімнадцятирічного віку, тривалість щорічної основної відпустки становить 31 календарний день. Щорічна основна відпустка повної тривалості надається неповнолітньому працівникові за його бажанням у зручний для нього час (ст. 195 КЗпП України, ст. 10 Закону «Про відпустки»). Згідно зі статтею 195 КЗпП України та статтею 10 Закону «Про відпустки» неповнолітньому працівникові може надаватися щорічна відпустка повної тривалості в перший рік його роботи на підприємстві, навіть якщо він ще не відпрацював шість безперервних місяців на цьому підприємстві. Для цього неповнолітньому працівникові потрібно лише подати заяву.

Ненадання щорічної відпустки особам віком до 18 років протягом робочого року **забороняється**. Це означає, що заміна неповнолітнім всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

Про звільнення неповнолітніх

Особливої уваги заслуговує проблема звільнення неповнолітніх працівників. Трудовим законодавством України передбачено додатковий захист підлітків від незаконного звільнення. Кадровикам слід пам'ятати, що існує низка особливостей під час звільнення таких категорій працівників.

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей (ст. 198 КЗпП).

У випадку, якщо виявлено порушення передбаченого порядку звільнення неповнолітніх працівників таке звільнення має бути визнане незаконним з поновленням такого працівника на роботі відповідно до ст. 235 КЗпП.

Згідно зі статтею 198 КЗпП України розірвати трудовий договір з неповнолітнім працівником з ініціативи роботодавця, крім додержання загального порядку звільнення, можна тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей, при цьому звільняти неповнолітніх працівників можна лише у виняткових випадках, при цьому не допускається звільнення без працевлаштування з підстав, визначених пунктами 1, 2, 6 статті 40 КЗпП України

Роботодавець зобов'язаний здійснювати працевлаштування неповнолітніх працівників у випадках їх звільнення:

- ✓ за умови зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- ✓ у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;
- ✓ у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Якщо продовження роботи неповнолітнього працівника загрожує його здоров'ю або порушує його законні інтереси, батьки, усиновителі і піклувальник 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 і строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (ст. 199 КЗпП).

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, **тільки за згодою служби у справах дітей**.

День боротьби з дитячою працею

За останніми даними Міжнародної організації праці в усьому світі понад 152 мільйонів дітей віком від 5 до 17 років працюють, щоб вижити. Половина з них працюють повний робочий день, щодня, протягом усього року. 73 мільйони дітей працюють у шкідливих умовах. .

Глобальні зусилля до ліквідації найгірших форм дитячої праці сьогодні докладають у багатьох країнах. Під егідою Міжнародної організації праці надається підтримка та допомога дітям, які стали жертвами незаконного використання їхньої праці.

Додержання законодавства про працю неповнолітніх на підприємствах, в установах і організаціях різних форм власності та у фізичних осіб підприємців

Полтавської області знаходиться на постійному контролі в Управлінні Держпраці.

Працівниками Управління протягом I-III кварталу 2018 року проведено понад сто інспекційних відвідувань з питань дотримання вимог законодавства про працю, в тому числі стану додержання законодавства про працю неповнолітніх. Постійно проводиться інформаційно-роз'яснювальна робота для роботодавців, батьків та їх дітей з питань чинного законодавства при використанні праці неповнолітніх.

Трудовим законодавством України враховані особливості праці неповнолітніх:

- загальний вік прийому на роботу з 16 років;
- скорочений робочий тиждень;
- заборона працювати вночі та позаурочний час;
- заборона працювати на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах;
- щорічні відпустки неповнолітнім працівникам надаються у зручний для них час;
- виплата заробітної плати за скороченої тривалості щоденної роботи в такому самому розмірі, як працівникам відповідної категорії за повної тривалості щоденної роботи (ст. 194 КЗпПУ);
- щорічна відпустка тривалістю один календарний місяць, що повинна надаватися будь-якої пори року за бажанням (ст. 159 КЗпПУ).

Всесвітній день боротьби з дитячою працею встановлений Міжнародною організацією праці (МОП) та щорічно відзначається 12 червня.

Використана література:

1. КЗпП — Кодекс законів про працю України від 10.12.71 р.
2. Закон про відпустки — Закон України від 15.11.96 р. № 504/96-ВР «Про відпустки».
3. КЗпП України, Закону «Про охорону праці».