

Праця неповнолітніх

У нелегкі часи, які переживає зараз наша країна у зв'язку з російською військовою агресією, багато неповнолітніх українців, бажаючи допомогти своїм родинам і країні, намагаються працевлаштуватися, шукають роботу. Це цілком можливо, адже неповнолітні особи 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.

Дитяча праця – наймані праця осіб, які не досягли віку трудової дієздатності. У Законі України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 року № 2402-III зазначено, що дитиною є особа віком до 18 років. Також статтею 187 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) визначено, що неповнолітніми є особи, що не досягли вісімнадцяти років.

Враховуючи вимоги статей 51 та 188 КЗпП праця осіб молодше 14 років взагалі не допускається ні за яких умов.

На законодавчому рівні Міжнародна організація праці ухвалила Конвенцію від 17.06.1999 № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» (далі – Конвенція № 182), яка була ратифікованою Законом України від 05.10.2000 N 2022-III і таким чином стала частиною національного законодавства України.

Відповідно до статті 3 Конвенції № 182, «найгірші форми дитячої праці» включають:

а) усі форми рабства або практику, подібну до рабства, як наприклад, продаж дітей та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах;

б) використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав;

в) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема, для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах;

г) роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей.

Процедура прийняття на роботу неповнолітнього загалом не відрізняється від процедури прийняття на роботу інших категорій працівників, але має певні особливості, про які доцільно знати як підліткам, так і роботодавцям. Необхідно пам'ятати, що такій 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;



UB

Північно-Східне міжрегіональне управління

№ПНС/2/6959-24 від 20.05.2024

КЕП: Алієв Е. ІІІ 20.05.2024 11:44

3FAA9288358EC0030400000040FE3200C0FBC200

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

Пунктом 5 частини 1 статті 24 КЗпП встановлено, що з неповнолітніми працівниками трудові договори обов'язково укладаються в письмовій формі.

За загальним правилом, випробування під час прийняття на роботу осіб, які не досягли вісімнадцяти років, не встановлюється. Проте в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. Встановлення випробувального строку не є обов'язком роботодавця, це його право.

Потрібно не забувати, що обов'язковою умовою прийняття на роботу неповнолітніх є проходження попереднього медичного огляду (стаття 191 КЗпП та стаття 11 Закону України «Про охорону праці»).

Також для неповнолітніх працівників враховуючи вимоги 51 КЗпП встановлено скорочену тривалість робочого часу, а саме:

- 16–18 років – до 36 годин на тиждень
- 15–16 років – до 24 годин на тиждень
- учні 14–15 років (під час канікул) – до 24 годин на тиждень

Якщо у вас працюють учні протягом навчального року, максимальна тривалість їхнього робочого часу удвічі менша:

- 16–18 років – до 18 годин на тиждень
- 15–16 років – до 12 годин на тиждень
- 14–15 років – до 12 годин на тиждень.

При цьому, 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.

Підлітки не можуть працювати у небезпечних і шкідливих умовах, під землею, на теплових і атомних електростанціях, на нафто- і газовидобувних підприємствах та інших роботах із Переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці. Їх не можна залучати до нічних (з 22:00 до 6:00), понаднормових робіт і робіт у вихідні дні.

Працівники до 18 років також не можуть переміщувати та підіймати речі вагою більше граничних норм (стаття 11 Закону України «Про охорону праці»). Крім того, вантажна робота обмежується за часом – не більше однієї третини робочого часу. Іншими словами, якщо працівник працює 7 годин на день, то вантажна робота не повинна тривати більше 2,3 години.

Відповідно до статті 6 Закону України «Про відпустки» особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

При цьому, щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час. У перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного строку безперервної роботи на підприємстві (стаття 195 КЗпП).

Звільнення неповношлюбних осіб відбувається за загальними правилами трудового законодавства, але звільнення з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей (стаття 198 КЗпП).