**Неповнолітні як учасники трудових правовідносин**

**ПРИГАДАЙТЕ!**

У чому полягає зміст права на працю?

**1. Як неповнолітньому влаштуватися на роботу**

Держава піклуюється про стан фізичного і психологічного здоров’я дітей, ураховуючи, що робота задля отримання заробітку вимагає значних додаткових зусиль, а також те, що найважливішим для молодого покоління є навчання. Тому в статті 188 Кодексу законів про працю України було визначено загальну норму, згідно з якою прийом на роботу осіб віком до 16 років не допускається. Проте за виняткових обставин на роботу можуть прийматися особи, які досягли 15 років, але тільки за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Для підготовки молоді до продуктивної праці існує можливість прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи. Вона не повинна завдавати шкоди здоров’ю та порушувати процес навчання, а проходити у вільний від навчання час після досягнення ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

За загальним правилом при прийомі на роботу особи подають такі документи: заява, паспорт або свідоцтво про народження (для неповнолітніх), військовий квиток чи приписне свідоцтво (для військовозобов’язаних), трудова книжка (за її наявності). Якщо для виконання трудової функції обов’язково потрібні спеціальні знання, працівник при укладанні договору зобов’язаний подати документ про професійну підготовку або освіту (лікар, учитель тощо).

Згідно зі статтею 25 Кодексу законів про працю України, власник або уповноважений ним орган не мають права вимагати від працівника, який влаштовується на роботу, даних про його партійну, національну належність, походження. Забороняється вимагати і будь-які інші документи, крім перелічених вище.

Прийом на роботу осіб, які не досягли 18 років, здійснюється після обов’язкового попереднього медичного огляду, і в подальшому до досягнення ними 21 року вони підлягають щорічному обов’язковому медичному огляду.

На кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли 18 років, із зазначенням дати їх народження.

Трудовий договір із неповнолітнім обов’язково укладається в письмовій формі.

**2. Який робочий час і час відпочинку встановлено для неповнолітніх**

Стаття 45 Конституції України гарантує кожному право на відпочинок. Тому питання, які стосуються робочого часу й часу відпочинку, досить чітко врегульовані чинним трудовим законодавством.

**Робочий час** — це час, протягом якого працівник має виконувати свої трудові обов’язки згідно із чинним законодавством про працю, правилами внутрішнього трудового розпорядку й колективним і трудовим договорами.



Відповідно до статті 50 Кодексу законів про працю України, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

**ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ НЕПОВНОЛІТНІХ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Категорія неповнолітніх** | **Для працівників віком від 16 до 18 років** | **Для осіб віком від 15 до 16 років** | **Для учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул** |
| Тривалість робочого часу | 36 годин на тиждень | 24 години на тиждень | 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 |

ЗАВДАННЯ 1. Проаналізуйте схему «Види робочого часу» й таблицю «Тривалість робочого часу неповнолітніх» та визначте, який вид робочого часу встановлено в Україні для неповнолітніх.

Часом відпочинку є встановлений законодавством час, протягом якого працівники звільняються від виконання своїх трудових обов’язків і який можуть використовувати на власний розсуд.



Протягом робочого дня працівникам має надаватися перерва для відпочинку та харчування тривалістю не більше двох годин (обідня перерва). Перерва для відпочинку й харчування надається, як правило, через чотири години після початку роботи. Перерви в робочий час не включаються. Крім цього, для окремих категорій працівників установлюються додаткові, визначеної тривалості перерви (наприклад перерви для обігрівання в холодну пору року для працівників, які працюють на свіжому повітрі).

Тривалість відпочинку між робочими днями залежить від тривалості робочого дня та режиму роботи. Він повинен бути не меншим за тривалість робочого часу.

Мінімальна тривалість щорічної відпустки складає 24 календарні дні. Порядок вирахування тривалості щорічної відпустки визначається законодавством. Для окремих категорій працівників можуть установлюватися відпустки, тривалість яких є більшою. Зокрема, неповнолітнім щорічна відпустка надається тривалістю 31 календарний день у зручний для них час.

Щорічна основна відпустка неповнолітнім може надаватися також у перший рік роботи за їхньою заявою до настання шестимісячного строку безперервної роботи на певному підприємстві, в організації, установі.

Ненадання щорічної відпустки особам віком до 18 років протягом робочого року забороняється. Заміна неповнолітнім усіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

Працівники, що поєднують роботу з навчанням, мають право на додаткову відпустку за місцем роботи.

**3. Як оплачується праця неповнолітніх**

**ЗАВДАННЯ 2.** Попрацюйте із джерелом права. Ознайомтеся зі змістом статті 194 Кодексу законів про працю України та вкажіть, як оплачується праця різних категорій неповнолітніх, які є учасниками трудових правовідносин.

**Кодекс законів про працю України**

Стаття 194. Оплата праці працівників молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи

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.

Праця працівників молодше вісімнадцяти 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.

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.

**4. У чому полягають особливості розірвання трудового договору з неповнолітніми**

Законодавство України встановлює вичерпний перелік умов, за яких працівник може бути звільнений. У такий спосіб закон захищає його права.

**Припинення трудового договору** — це закінчення дії трудового договору незалежно від причин та підстав.

**Кодекс законів про працю України наводить такий перелік підстав припинення трудового договору:**

1) угода сторін;

2) закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають, і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення;

3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;

4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу;

5) переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

6) відмова працівника від переведення на роботу до іншої місцевості разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв’язку зі зміною істотних умов праці;

7) набуття законної сили вироку суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження виконуваної роботи;

8) підстави, передбачені контрактом.

Кодекс законів про працю України встановлює певний порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Працівник, який уклав трудовий договір на невизначений строк (безстроковий), має право розірвати трудовий договір у будь-який час, але зобов’язаний попередити про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

Працівник, попередивши адміністрацію про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, має право до закінчення строку попередження відізвати свою заяву. Звільнення в такому випадку не відбувається, якщо тільки на його місце не був запрошений інший працівник і якому, згідно із законом, не може бути відмовлено в укладанні трудового договору.

Дострокове розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника допускається у випадках його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору, а також з інших поважних причин, що пов’язані з неможливістю продовжувати роботу.

**Власник або уповноважений ним орган мають право розірвати трудовий договір зі своєї ініціативи лише за наявності таких підстав:**

1) змін в організації виробництва та праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення кількості або штату працівників;

2) виявленої невідповідності працівника посаді, яку він обіймає, або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а також у разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов’язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов’язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (у тому числі відсутності на роботі більше ніж три години протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез’явлення на роботу протягом більш ніж чотирьох місяців поспіль унаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустки з вагітності і пологів, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (у тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набув законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Звільнення працівників, молодших за 18 років, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім дотримання загального порядку звільнення, тільки за згодою служби у справах дітей.

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

• у разі виявленої невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню цієї роботи;

• у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

• за умов зміни в організації виробництва й праці, у тому числі ліквідації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення кількості або штату працівників, банкрутства.

Якщо продовження роботи неповнолітнього працівника загрожує його здоров’ю або порушує його законні інтереси, батьки, усиновлювачі й піклувальник неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім.

**5. Як закон охороняє працю неповнолітніх**

**ЗАВДАННЯ 3.** Попрацюйте із джерелом права. Укажіть, які вимоги встановлює держава щодо охорони праці неповнолітніх із метою збереження їх життя і здоров’я.

**Закон України «Про охорону праці»**

Стаття 11. Охорона праці неповнолітніх

Не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров’я.

Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

Порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці, визначається положенням, яке затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Вік, з якого допускається прийняття на роботу, тривалість робочого часу, відпусток та деякі інші умови праці неповнолітніх визначаються законом.

Як уже зазначалося, праця неповнолітніх, які не досягли 16 років, є скоріше винятком, ніж загальним правилом, тому до організації виробничого процесу з участю молоді держава ставиться особливо уважно. Участь неповнолітніх у трудових правовідносинах жодним чином не має негативно відбитися на стані їхнього здоров’я.

**Роботодавець не має права застосовувати працю неповнолітніх на:**

• важких роботах та роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці;

• підземних роботах;

• роботах, що передбачають підіймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для неповнолітніх граничні норми;

• нічних, надурочних роботах і роботах у вихідні дні.

Підлітків забороняється призначати на роботи, які пов’язані тільки з підійманням, утриманням або переміщенням важких речей.

До роботи, що потребує підіймання та переміщення важких речей, допускаються підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідною медичною довідкою. До тривалої роботи з підіймання та переміщення важких речей підлітки до 15 років узагалі не допускаються.

Роботодавець має забезпечити обов’язкове проходження підлітками, які в нього працюють, попереднього та наступних періодичних медичних оглядів.

Обов’язковим має бути рівномірний розподіл тижневого робочого часу за днями п’яти- або шестиденного робочого тижня. Робота підлітків із вантажами не повинна становити більше ніж 1/3 робочого часу. Вага окремого вантажу та сумарна вага вантажу, який мають підіймати та переміщувати підлітки, не може перевищувати граничних норм.

**ГРАНИЧНІ НОРМИ СУМАРНОЇ ВАГИ ВАНТАЖУ ДЛЯ ПІДЛІТКІВ У РОЗРАХУНКУ НА 1 ГОДИНУ РОБОЧОГО ЧАСУ**

|  |  |
| --- | --- |
| Календарний вік, років | Сумарна вага вантажів (кг), що підіймаються (переміщуються) при виконанні роботи (сумарна вага вантажу дорівнює добутку ваги вантажу на кількість його підйомів і переміщень) |
| із рівня робочої поверхні | із підлоги |
| юнаки | дівчата | юнаки | дівчата |
| 14 | 10 | 5 | 7 | 3,5 |
| 15 | 48 | 12 | 24 | б |
| 16 | 160 | 40 | 80 | 20 |
| 17 | 272 | 72 | 130 | 32 |



**Держава уважно ставиться до організації виробничого процесу з участю молоді**

**Висновок**

• Неповнолітні в трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а у сфері охорони праці, робочого часу та ряду інших умов праці мають пільги, які встановлюються законодавством України. Такі пільги обумовлені особливостями фізичного і психічного здоров’я неповнолітніх, необхідністю забезпечення їхнього всебічного розвитку.

**ЗАПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ**

1. Назвіть види відпочинку, які встановлені для неповнолітніх, що працюють.

2. Доповніть схему.



3. Порівняйте поняття, визначивши в них спільне та відмінне.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Поняття** | **Спільне** | **Відмінне** |
| Нормальна тривалість робочого часу |  |  |
| Скорочений робочий час |  |

4. Проаналізуйте ситуацію з правової точки зору.

Павло М. (17 років) під час літніх канікул працював за трудовим договором у кав'ярні «Надія». Під час прибирання залу хлопець скористався пилососом, вмикаючи який, випадково вимкнув холодильник. Однак Павло цього не помітив. У результаті того, що холодильник тривалий час не працював, більшість продуктів була зіпсована. Адміністрація закладу зобов'язала Павла відшкодувати збитки, сума яких становила 4000 грн і значно перевищувала суму заробітної плати хлопця.

Чи правомірними є дії адміністрації? Хто має відшкодувати збитки?

5. Проведіть міні-дослідження за темою «Праця неповнолітніх: особливості прийому на роботу». Зверніть увагу на такі питання:

1) Які загальні правила прийому на роботу поширюються на неповнолітніх?

2) Чи потрібна згода батьків для прийому на роботу неповнолітніх?

3) Які особливості передбачені законодавством при прийомі на роботу неповнолітніх? Із чим вони пов'язані?

4) Чи доводилось вам або вашим знайомим улаштовуватися на роботу? Чи не порушувалися при цьому права неповнолітніх?

**Домашнє завдання:**

Опрацювати параграф 22-23, стор. 147-152, вивчити терміни, вміти характеризувати особливості роботи праці й відпочинку неповнолітніх.