

Праця неповнолітніх: гарантії, пільги та обмеження

Однією з найважливіших складових успішного соціально-економічного розвитку будь-якого суспільства є захист прав і свобод власних громадян. Особливе місце у цьому процесі займає охорона прав неповнолітніх, зокрема, захист їх трудових прав. Українське законодавство встановлює низку спеціальних гарантій та пільг для неповнолітніх, виділяючи їх таким чином в окрему категорію особливих суб'єктів трудових відносин

Неповнолітніми вважаються особи віком від 14 до 18 років.

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.

При прийнятті на роботу неповнолітньої особи до особової справи працівника слід долучити:

- 1) копію 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;
- 4) неповнолітніх працівників повинні приймати на роботу лише після попереднього медичного огляду;
- 5) трудовий договір обов'язково укладається в письмовій формі;
- 6) обов'язковий облік неповнолітніх працівників, в якому зазначається дата їх народження.

Робочий час і час відпочинку

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.

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.

Відпустки

Щорічна основна відпустка повної тривалості надається неповнолітньому працівникові за його бажанням у зручний для нього час. 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.

Звільнення

Особливої уваги заслуговує проблема звільнення неповнолітніх працівників. Трудовим законодавством України передбачено додатковий захист підлітків від незаконного звільнення. 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. До того ж, звільнення на підставах, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП, проводиться лише в окремих випадках і не допускається без працевлаштування. Цими підставами є:

- зміни в організації виробництва і праці, зокрема ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП);

- виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи (п. 2 ст. 40 КЗпП);

- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 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 України.

Окрім цього, батьки, усиновителі та 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 загрожувє здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (ст. 199 КЗпП України).

Заборонено:

- залучати неповнолітніх працівників до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні ;

- застосовувати працю неповнолітніх осіб на важких роботах та на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах;

- залучати неповнолітніх осіб до підймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Головний державний інспектор

Північно-Східного міжрегіонального

управління Державної служби з питань праці

Лідія ТІХОНОВА