**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ**   
  
**Методичні рекомендації**

***Охорона праці неповнолітніх***

**ПЛАН**

1.Визначення поняття «неповнолітні» та їх прав у трудових правовідносинах.

2.Вік, з якого допускається прийняття на роботу

3.Перелік робіт, на яких забороняється застосування праці осіб молодше 18 років

4.Соціальні гарантії для працівників молодше 18 років

5.Звільнення працівників молодше 18 років

6.Список використаної літератури   
  
 **Вступ**

У сучасний період молодь займає проміжне становище між дитинством і зрілістю, починає своє трудове життя у важких умовах: відсутність роботи, а при її наявності – низька заробітна плата, відсутність власного життя та деякі інші негаразди.   
  
При цьому виникає невдоволеність через помилки, допущені при виборі професії, спеціальності, роботи.   
  
Соціальне становище молоді дає можливість передбачити майбутнє суспільства. Тому проблемам молоді держава приділяє значну увагу, в тому числі й способам регулювання її правового статусу. Адже успішне соціальне становище молоді – це запорука процвітання суспільства і держави.   
  
Для кожної людини цілком природно прагнути незалежності та самостійності. Саме тому спостерігається тенденція до зростання кількості юнаків та дівчат, які, почуваючись дорослими, намагаються реалізувати своє бажання працювати і отримувати гідну оплату праці. У свою чергу, і роботодавці все охочіше приймають на роботу неповнолітніх, оскільки підлітки, будучи законодавчо необізнаними, погоджуються на запропоновану винагороду за свою працю. Нижче ми розглянемо як саме в Україні регулюється охорона праці неповнолітніх.   
  
**1.Визначення поняття «неповнолітні» та їх прав у трудових правовідносинах.**   
***Неповнолітні*** – це особи, які не досягли вісімнадцяти років.

Умови праці неповнолітніх на виробництві повинні відрізнятися від умов праці дорослих працюючих. Це пояснюється як фізіологічними особливостями організму підлітків, який тільки формується, так і відсутністю у більшості з них відповідної професії і спеціальності. Саме ці обставини і визначили відмінність правового регулювання їх праці, хоча за загальним правилом на неповнолітніх повністю поширюється законодавство про працю, а у трудових правовідносинах неповнолітні прирівнюються у правах до повнолітніх працюючих. В галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці неповнолітні користуються пільгами, встановленими законодавством. Важливим винятком із загальних правил регулювання праці неповнолітніх – є заборона використовувати неповнолітніх на важких роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Так як права неповнолітніх у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх працюючих(як зазначалося раніше), то на них поширюються основні трудові права працівників.   
  
  
**Право громадян України на працю**, тобто на одержання роботи з оплатою працi не нижче встановленого державою мiнiмального розмiру, включаючи право на вiльний вибiр професiї, роду занять i роботи, забезпечується державою.   
**Працiвники реалiзують право на працю шляхом укладення трудового договору** про роботу на пiдприємствi, в установi, органiзацiї або з фiзичною особою. Воно може бути реалізоване через зайняття іншими видами діяльності, що не заборонені законом. Це може бути підприємницька діяльність або об’єднання з іншими особами для досягнення своєї мети.   
  
**Працiвники мають право** на вiдпочинок, на щорiчнi оплачуванi вiдпустки, право на здоровi i безпечнi умови працi, на об'єднання в професiйнi спiлки та на вирiшення колективних трудових конфлiктiв (спорiв) у встановленому законом порядку, на участь в управлiннi пiдприємством, установою, органiзацiєю, на матерiальне забезпечення в порядку соцiального страхування в старостi, а також у разi хвороби, повної або часткової втрати працездатностi, на матерiальну допомогу в разi безробiття, на право звернення до суду для вирiшення трудових спорiв незалежно вiд характеру виконуваної роботи або займаної посади, крiм випадкiв, передбачених законодавством, та iншi права, встановленi законодавством.   
  
Право на працю забезпечується державою організаційно-пра­вовими засобами, які полягають у тому, що держава гарантує пра­цездатним громадянам сприяння в підшуканні підходящої роботи, забезпечує захист від необгрунтованих відмов у прийнятті на роботу. Правові гарантії права на працю встановлені для громадян, починаючи від прийняття на роботу і закінчуючи її припинен­ням. Вони знаходять свій вираз у діючих правилах прийняття на роботу; в недопустимості необгрунтованих відмов у прийнятті на роботу; в установленні відповідальності службових осіб за відмо­ву у прийнятті на роботу з мотивів, що не належать до ділових якостей працівника; у створенні сприятливих умов для молоді, яку приймають на роботу; в можливості переведення працівника на іншу постійну роботу тільки за згодою працівника; у можли­вості звільнення працівника з ініціативи власника або уповнова­женого ним органу тільки з підстав, передбачених законом.    
***Обов'язковою умовою трудових відносин*** є тривалість ро­бочого часу, тобто часу, протягом якого працівник відповідно до законодавства, колективного договору, угоди про працю і пра­вил внутрішнього трудового розпорядку повинен перебувати на робочому місці і виконувати роботу, яка йому доручена.   
  
**2. Вік, з якого допускається прийняття на роботу**   
Відповідно до статті 188 КЗпПУ не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років.

За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15 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.   
***До відома:***

Особи, у віці від 14 до 18 років мають неповну цивільну дієздатність. Це означає, що вони мають право:

* самостійно розпоряджатися своїм заробітком або іншими доходами. Лише суд за наявності достатніх підстав за заявою батьків може обмежити або позбавити неповнолітню особу цього права. Суд може скасувати своє рішення про обмеження або позбавлення цього права, якщо відпали обставини, які були підставою для його прийняття.
* розпоряджатися грошовими коштами, що внесені повністю або частково іншими особами у фінансову установу на її ім’я, за згодою органу опіки та піклування та батьків (усиновлювачів) або піклувальника;
* самостійно здійснювати права на результати інтелектуальної, творчої діяльності, що охороняються законом;
* бути учасником (засновником) юридичних осіб, якщо це не заборонено законом або установими документами;
* самостійно укладати договір банківського вкладу і розпоряджатися коштами на рахунку.

Для здійснення всіх інших операцій має бути отримана згода одного з батьків.

Неповнолітня особа особисто несе відповідальність за порушення договору, укладеного нею самостійно відповідно до закону та укладеного за згодою батьків (усиновлювачів), піклувальника.

Якщо неповнолітня особа через порушення договору, укладеного з відома батьків, заподіює збиток, то за браку її майна для відшкодування збитків, додаткову відповідальність несуть батьки (усиновлювачі) або піклувальник (ст. 33 ГКУ).   
На кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

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.

Працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається **перше робоче місце на строк не менше 2 років.**Це передбачено в статті 197 Кодексу законів про працю України. Молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.   
  
Статусу працівників неповнолітні особи (як і взагалі громадяни) набувають з факту укладення трудового договору.

Законом визначено, що трудовий договір з неповнолітніми може укладатися по досягненню ними 16 років. Особи молодше 16 років можуть укладати трудовий договір за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює: усиновителів, піклувальників. Така згода обов'язково має бути виражена у письмовій формі.

Трудовий договір з неповнолітньою особою обов’язково укладається у письмовій формі. Особи, що не мають паспорта, не досягли 16 років, повинні пред’явити свідоцтво про народження. **Випробувальний термін** під час прийому на роботу **неповнолітніх** відповідно до статті 26 Кодексу законів про працю України **не встановлюється**.   
  
**3. Перелік робіт, на яких забороняється застосування праці осіб молодше 18 років**   
Важливим винятком із загальних правил регулювання праці є заборона використовувати неповнолітніх на важких роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці.   
  
**Перелік робіт, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, (далі – Перелік) затверджений наказом Міністерства охорони здоров’я України від 31 березня 1994 року №46, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 28 липня 1994 року за № 176/385.**

Праця молоді віком до вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах заборонена. Професійна підготовка молоді на виробництві за професіями, визначеними у вищеназваному Переліку, допускається за умови досягнення особами 18 –літнього віку на момент завершення навчання. При проходженні виробничої практики і виробничого навчання особи, які не досягли 18 – річного віку і навчаються у професійно-навчальному закладі, можуть перебувати на виробництвах і роботах, зазначених у Переліку, не більше 4 годин на день за умови суворого дотримання на цих виробництвах і роботах чинних правил і норм з охорони праці.

Забороняється з мотивів виховання приймати осіб, що не досягли 18 років, на роботи, пов’язані з виробництвом, зберіганням і торгівлею спиртними напоями.

Забороняється залучати осіб молодше 18 років до підіймання і переміщення важких речей, маса яких перевищує граничні норми. Перенесення і пересування важких речей неповнолітніми як чоловічої, так і жіночої статі в межах **граничних норм** допускається лише у тих випадках, коли це пов’язано з виконанням ними постійної роботи і займає не більш як 1/3 їх робочого часу.

**Для неповнолітніх у віці від 16 до 18 років встановлені такі граничні норми:** 

* перенесення важких речей: для неповнолітніх чоловічої статі – 16,4 кг; жіночої статі – 10,25 кг;
* переміщення важких речей у вагонетках по рейках: для неповнолітніх чоловічої статі – 492 кг; жіночої статі – 328 кг;
* переміщення важких речей на одноколісних візках: для неповнолітніх чоловічої статі – 49,2 кг. Неповнолітні жіночої статі у віці до 18 років до переміщення важких речей на візках не допускаються. Переміщення важких речей на одноколісних візках допускається лише по дошках.
* переміщення важких речей на двоколісних ручних візках: для неповнолітніх чоловічої статі – 114,8 кг по рівні підлозі та 57,4 кг – по нерівному грунті або бруківці. Неповнолітні жіночої статі у віці до 18 років до переміщення важких речей на двоколісних ручних візках не допускаються.
* переміщення важких речей на трьох- і чотирьохколісних візках: для неповнолітніх чоловічої статі – 82 кг, жіночої статі – 57,4 кг. При цьому переміщення важких речей допускається лише по рівній підлозі – асфальтової, дерев’яної, плиткової і т.п.

Всі ці вагові норми передбачають включення маси вантажу разом з належністю для перенесення або переміщення (вагонеткою, візком і т.п.)   
Законодавство України забороняє залучати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.   
  
**Тривалість робочого дня неповнолітніх працівників становить:** 

* у віці від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень;
* від 15 до 16 років, а також учнів у віці від 14 до 15 років, які працюють в період канікул, - 24 години на тиждень.

Для підготовки молоді до продуктивної роботи допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл та професійних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров’ю і не перериває процесу навчання, у вільний від навчання час при досягненні ними 14-річного віку. Для прийняття на роботу неповнолітніх у таких випадках необхідні згода одного з батьків або особи, яка його замінює.

Якщо учні працюють під час навчального року у вільний від навчання час, то тривалість робочого часу для них не може перевищувати половини максимального часу, встановленого для відповідного віку (18 або 12 годин на тиждень). Загальне ж правило про скорочення тривалості роботи на одну годину напередодні святкових і неробочих днів для цієї категорії працівників не діє. (ст..53 КЗпПУ).

Складаючи графік робочого часу, слід скористатися рекомендаціями Міністерства праці України, які надаються щорічно.   
  
**4. Соціальні гарантії для працівників молодше 18 років**   
З метою охорони здоров’я неповнолітніх норми виробітку встановлюються для них виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорціонально скороченому робочому часу для осіб, які не досягли 18 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. (ст.193 КЗпПУ).

Отже, зниження норм виробітку – це не обов’язок, а право підприємства, яке воно може реалізувати лише за рахунок власних коштів.

Незважаючи на скорочену тривалість робочого часу, **праця неповнолітніх оплачується** в тому ж розмірі, що і працівників відповідних категорій за повної тривалості щоденної роботи. За погодинної оплати такому працівникові за умови відробітку всіх належних за графіком робочих днів має бути нарахований повний оклад, передбачений штатним розписом для цієї посади. За відрядної оплати праця неповнолітніх працівників оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їхньої роботи скорочується.

Якщо неповнолітній працівник відпрацював неповний місяць, то доплата розраховується за графіком з урахуванням відхилень у відпрацьованих днях місяця.

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.   
**Працівникам віком до 18 років надаються щорічні відпустки у зручний для них час.**Це необхідно враховувати під час складання щорічного графіка відпусток.   
***До відома:***

Щорічні відпустки працівникам віком до 18 років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою **до настання шестимісячного терміну** безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. (ст.195 КЗпПУ)

Тривалість щорічної основної відпустки для працівника молодше 18 років становить 31 календарний день (частина друга ст.75 КЗпПУ, частина 8 ст.6 Закону України «Про відпустки»)

Згідно статті 11 Закону України «Про відпустки» забороняється ненадання щорічної відпустки особам віком до 18 років протягом робочого року. Також не допускається заміна всіх видів відпусток, що надаються неповнолітнім працівникам, грошовою компенсацією.

Частина працівників, що не досягли 18 років, приходить на підприємство після закінчення професійно-технічних навчальних закладів денної форми навчання. Якщо вони навчалися більше 10 місяців, то підприємство зобов’язане надати їм оплачувану відпустку протягом перших трьох місяців роботи тривалістю 31 календарний день. Якщо навчання тривало менше 10 місяців, час навчання зараховується до трудового стажу, що дає право на щорічну основну відпустку. Крім того, працівникам, які поєднують роботу з навчанням, на підставі ст..13-15 Закону України «Про відпустки» надаються відпустки у зв’язку з навчанням.

Для всіх підприємств і організацій встановлюється броня прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб, молодше 18 років.

Районні і міські Ради народних депутатів затверджують програми влаштування на роботу випускників загальноосвітніх шкіл, квоти робочих місць для працевлаштування молоді та забезпечують їх виконання всіма підприємствами, установами та організаціями.   
  
***Відмова у прийнятті на роботу і професійне навчання на виробництві зазначеним особам, направленим в рахунок броні, забороняється.*** Така відмова може бути оскаржена ними до суду.(ст. 196 КЗпПУ)

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації і власник або уповноважений ним орган розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором.

Держава також покладає певні обов’язки з охорони праці неповнолітніх на власників підприємств . Зокрема, з метою забезпечення сприятливих для здоров'я умов праці, високого рівня працездатності, профілактики травматизму і професійних захворювань, отруєнь та відвернення іншої можливої шкоди для здоров'я на підприємствах, в установах і організаціях різних форм власності повинні встановлюватися єдині санітарно-гігієнічні вимоги до організації виробничих процесів, пов'язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, обладнання, будівель та інших об'єктів, які можуть мати шкідливий вплив на здоров'я. Всі державні стандарти, технічні умови і промислові зразки обов'язково погоджуються з органами охорони здоров'я в порядку, встановленому законодавством. Власники і керівники підприємств, установ та організацій зобов'язані забезпечити в їх діяльності виконання правил техніки безпеки, виробничої санітарії та інших вимог щодо охорони здоров'я, передбачених законодавством. Власник зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі та на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити дотримання прав працівників, гарантованих чинним законодавством.   
**5. Звільнення працівників молодше 18 років.**   
Законодавство України передбачає певні обмеження звільнення працівників молодше 18 років. Так, ст.198 Кодексу законів про працю України наголошує, що звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 та 6 ст.40 КЗпПУ, а саме: 

* розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, а також строкового договору до закінчення строку його чинності власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
* розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, а також строкового договору до закінчення строку його чинності власником або уповноваженим ним органом у випадку 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 скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов’язків вимагає доступу до державної таємниці;
* розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, а також строкового договору до закінчення строку його чинності власником або уповноваженим ним органом у випадку поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

провадиться лише у виняткових випадках і **не допускається без працевлаштування.**

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 провадження його чинності загрожує здоров’ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси. (ст.199 КЗпПУ).

Підприємства, установи, організації в яких працюють особи молодше 18 років повинні дотримуватись вимог чинного законодавства при розірванні трудового договору з неповнолітнім на вимогу батьків чи осіб що їх замінюють, із зазначенням кількості таких випадків та причин, що спонукали розірвання.   
Звичайно, для роботодавця, якщо він виконує всі вимоги чинного законодавства, підлітки навряд чи можуть бути привабливою робочою силою — надто багато пільг та обмежень у застосуванні їхньої праці. Саме тому неповнолітнім бажано заздалегідь подбати про свою правову захищеність — **укласти з роботодавцем під час прийняття на роботу письмовий трудовий договір**(тим більше, що це безпосередньо передбачено пунктом 5 частини першої ст. 24 КЗпП), в якому були б обумовлені місце роботи, трудова функція, яку має виконувати працівник, розмір та терміни видачі заробітної плати, режим праці та відпочинку. Лише за таких умов неповнолітня особа здобуде позитивний трудовий досвід.

**Висновок.**   
Законодавство України передбачає певні способи захисту праці неповнолітніх, такі як заборона залучення неповнолітніх до певних видів робіт, до нічних, надурочних робіт, а також до робіт у вихідні дні, обмеження звільнення неповнолітніх, а також певні пільги для неповнолітніх, такі як оплата праці неповнолітніх, надання відпусток, броня при прийнятті на роботу, надання першого робочого місця та ін..   
  
Разом з тим особи молодше 18 років не завжди знають свої права в трудових правовідносинах, чим можуть скористатися власники підприємств, установ чи організацій при прийнятті неповнолітніх на роботу.   
  
Отже, неповнолітнім, перш ніж розпочати пошук роботи, і роботодавцям, перш ніж прийняти їх на роботу, корисно ознайомитися з положеннямиКЗпП Українита деяких інших нормативно-правових актів, якими регулюються трудові правовідносини з неповнолітніми.   
  
  
  
**Список використаної літератури**   
  1.Конституція України від 28 червня 1996 р.

2. Кодекс Законів про Працю України - станом на 20.08.2006 р.

3.Господарський Кодекс України – станом на 01.11.2008 р.

4. Закон України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII

5.Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. №504/96-ВР.

6. Закон України "Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення" від 24 лютого 1994 р.

№ 4004-XII

7.Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється

праця неповнолітніх, затвердженний наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. №46.   
  
 8. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми, затверджені наказом Міністерства

охорони здоров'я України від 22 березня 1996 р.№59.   
  
 9. "Трудове право України" за ред. Пилипенко П.Д. -К. - 2003 р.   
  
 10. "Трудове право України" за ред. Прокопенко В.І. - Харків 1998р.