**В.В. Курлюк   
(Харків, Україна)**

**ПРАЦЯ НЕПОВНОЛІТНІХ**

Більшість неповнолітніх, влаштовуючись на роботу не знають про те, що вони наділені законодавством спеціальним комплексом прав, і деякі роботодавці цим користуються. Тому одним із чинників реалізації норм охорони праці є інформування осіб, що не досягли повноліття про їх права, гарантії, умови праці через засоби масової інформації. Трудове законодавство України встановлює певні особливості правового регулювання праці неповнолітніх. Це обумовлено тим, що вони користуються додатковими пільгами у зв’язку з фізіологічними, психологічними та віковими особливостями. Неповнолітня особа – малолітня особа, а також дитина у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років.

У законодавстві України дані правовідносини регулюються главою XIII Кодексу законів про працю (далі КЗпП).Неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх. Разом з тим, в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці неповнолітні користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Прийняття на роботу осіб молодших 16 років не допускається.Як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть 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 до досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ст. 188 КЗпП України).

Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щорічно підлягають обов'язковому медичному огляду. При встановленні факту, що робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, він негайно звільняється з цієї роботи і переводиться на більш легку роботу. При переведенні неповнолітніх на підставі медичного висновку на більш легку, але нижче оплачувану роботу, за неповнолітнім протягом двох тижнів зберігається попередній заробіток (ч.1 ст.114 КЗпП).Роботодавець повинен забезпечити обов'язкове проходження працюючими у нього підлітками попереднього та наступних періодичних медичних оглядів.

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.

Підліткам забороняється призначати на роботи, які пов'язані виключно 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 відповідним лікарським свідоцтвом. До тривалої роботи по підійманню та переміщенню важких речей підлітки до 15 років не допускаються.

Трудовим кодексом України винесено в окрему статтю права працівника (ст.21 КЗпП), серед яких цікавим з юридичної точки зору видається право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами, оскільки «моральний ризик» може розглядатись як оціночне поняття. Неповнолітні особи не підлягають випробуванню (ст.47 КЗпП) і атестації (ст.73 КЗпП).

Неповнолітніх осіб дозволено залучати до робіт у нічний час, якщо вони беруть участь у виконанні та/або створенні творів мистецтва (ст.140). Неповнолітніх осіб забороняється направляти у відрядження (ст.254) та використовувати їх працю за сумісництвом (ч.6 ст.292). Заборона щодо сумісництва не поширюється на творчих працівників засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та інших осіб, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, а також на професійних спортсменів.

Окремо обумовлено, що набуття неповнолітніми особами повної цивільної дієздатності відповідно до цивільного законодавства не виключає поширення на таких осіб норм цієї статті 292 – наприклад, у випадках, коли особа одружується до досягнення 18-річного віку або набуває статусу фізичної особи-підприємця. На даний момент такої норми у чинному КЗпП України не існує, що створює ряд правових колізій і по-різному вирішується на практиці.

Роботодавець повинен забезпечити обов'язкове проходження працюючими у нього підлітками попереднього та наступних періодичних медичних оглядів.

Обов'язковим повинен бути рівномірний розподіл тижневого робочого часу за днями п'яти- або шестиденного робочого тижня.

Трудовим законодавством чітко встановлено межі робочого часу неповнолітніх. Для осіб у віці від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень. Тобто не більше 7 годин на день при 5-денному робочому тижню і 6 годин при 6-денному. Працівники віком 15-16 років, а також учні 14-15 років, що працюють під час канікул, можуть працювати по 24 години на тиждень. Тривалість робочого дня для таких осіб не може перевищувати 4 години на день при 6-денному робочому тижні і дорівнювати 5 годинам при 5-денному. Дещо іншим є робочий час для неповнолітніх, які працюють протягом навчального року. Тривалість їх робочого часу не повинна перевищувати половини відповідних максимальних норм скороченого робочого часу. Тобто, якщо працівнику 17 років і він працює під час навчання, то тривалість його робочого часу має бути не більшою 18 годин на тиждень ( максимально допустима для його віку 36 годин, відповідно половина – 18 годин ).

Гарантії при наданні відпусток неповнолітнім:

Особи віком до 18 років мають право на щорічну основну відпустку тривалістю 31 календарний день у зручний для них час.

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

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

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. Звільнення без такого погодження є незаконним.

Звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП України, здійснюється лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. Такими підставами є:

1) зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (ч.1 ст.40 КЗпП України);

2) виявлення 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 (ч.2 ст.40 КЗпП України);

3) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (ч. 6 ст. 40 КЗпП України).

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.

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.

За порушення законодавства про працю неповнолітніх чинним законодавством передбачена кримінальна, адміністративна та фінансова відповідальність.

Молодь – це майбутнє держави, життєво важлива складова успішного економічного розвитку суспільства в майбутньому, охорона праці неповнолітніх потребує значної уваги з боку влади. Перехід до ринкових відносин в сфері праці та зайнятості в умовах структурної перебудови економіки призвів до виникнення принципово нової ситуації в соціально-трудових відносинах. Необхідна розробка та реалізація загальнодержавних програм, які будуть направлені не на утримання органів, які ніби-то сприяють працевлаштуванню молоді, а на створенні зацікавленості роботодавця у прийомі на роботу таких працівників. Держава та суспільство не повинні пасивно очікувати самостійного налагодження ринку праці молоді: потрібна науково обґрунтована політика регулювання зайнятості молоді та досягнення її ефективного рівня.

**Література:**

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 380-418.

2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 1040 с.

3. Прокопенко В. І. Трудове право України. Підручник / Прокопенко В. І. – [2-ге вид.]. – Х.: Консум, 2000.

**Науковий керівник**:

кандидат юридичних наук доцент Леонтьєва Аліна Віталіївна.