

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ

Сардарова Аліна Алекперівна  
м. Полтава

**Анотація.** У даній статті мова піде про особливості працевлаштування неповнолітніх, а також про те, які нюанси трудового законодавства роботодавцям необхідно врахувати при прийомі на роботу такої категорії громадян. Тема є досить актуальною, адже все більше і більше підлітків в Україні, як і в усьому світі, бажають розпочати свій трудовий шлях.

**Ключові поняття:** праця, трудовий договір, підліток.

Багато з нас, дорослих, будучи в підлітковому віці замислювався над тим, як заробити «свої» гроші, щоб стати самостійним і незалежним хоча б на певний період? На сьогоднішній день картина не змінилася. Особливої актуальності це набуває у літній період, коли підлітки в пошуках свого першого заробітку можуть погоджуватися на будь-яку роботу і будь-яку суму винагороди за свою працю. Нерідко від роботи неповнолітніх виграють і роботодавці, заощаджуючи на оплаті праці таких осіб.

Почнімо з того, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43 Конституції України) Неповнолітні мають рівне з іншими громадянами право на працю. Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, 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.

Як показують соціальні дослідження, 70% старшокласників і випускників хотіли б попрацювати частину літа і заробити грошей на свої потреби, а 80% батьків підтримує цю юнацьку ініціативу. І це не дивно, адже кожен день можна спостерігати підлітка, який роздає листівки чи розклеює оголошення.

Роботодавцям же слід не забувати про, те, що не допускається прийом на роботу осіб, молодше 16 років. Із згоди одного з батьків, як виняток, можуть прийматися особи, які досягли 15 років; а у вільний від навчання час особи, які досягли 14 років.

Праця неповнолітніх забороняється використовувати для виконання важких робіт і робіт з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних робіт.

Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (при короткочасній роботі у віці 14 років – 5 кг для хлопця і 2,5 кг для дівчини, в 15 років – 12 і 6 кг відповідно, у 16 років – 14 і 7 кг, 17 років – 16 і 8 кг).

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України по нагляду за охороною праці.

Чи допускається працю неповнолітніх в надурочний час, нічний час і у вихідні дні? Ні. Статтею 51 Кзпп України для неповнолітніх встановлюється скорочена тривалість робочого часу, а саме:

- для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень,
- для працівників у віці від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень.

Також законодавством передбачена можливість праці учнів протягом навчального року у вільний від навчання час (ч. 2 ст. 51 Кзпп України). Тривалість робочого часу учнів не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої для осіб відповідного віку. Оскільки у працюючих учнів може бути різний вік, відповідно, і половину максимальної тривалості робочого часу буде різна: для осіб віком до 16 років – 12 годин на тиждень; для осіб віком від 16 до 18 років – 18 годин на тиждень.

Якщо включення в трудовий договір з дорослими працівниками пункт про розмір заробітної плати не є строго обов'язковим, то договір з неповнолітнім повинен обов'язково обумовлювати розмір і порядок одержання заробітної плати. Керівник повинен оплачувати працю працівника за повною ставкою при скороченому робочому тижні. Заробітна плата неповнолітнім працівникам виплачується:

- при скороченій тривалості робочого часу в такому ж розмірі, як працівникам

відповідних категорій при повній тривалості робочого часу. Іншими словами, неповнолітні працівники, які хоча й працюють менше, ніж дорослі працівники, мають право на оплату своєї праці в розмірі повної тарифної ставки (повного окладу) (ч. 1 ст. 194 Кзпп України);

- при допущенні до відрядних робіт – 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 (ч. 2 ст. 194 Кзпп України).

А от учням загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, оплата праці здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Оскільки учні не повинні працювати більше 12 або 18 годин на тиждень в залежності від їх віку, то за умови повного вироблення винагороду за їхню працю буде становити половину окладу або тарифної ставки (або менше, якщо тривалість робочого часу учнів буде менше 12 (18) годин на тиждень). У свою чергу, підприємства можуть встановлювати працюючим учням доплати до зарплати (ч. 3 ст. 194 Кзпп України).

Чому тоді на практиці, зазвичай, роботодавці не дотримуються цих особливих моментів?! Адже, за спостереженнями більшість вакансій – від кур'єра до роздавача листівок – пропонують підробіток дівчатам та юнакам віком 15-17 років у вечірній час та на вихідних. Крім того, фізично сильних хлопців від 16 років без офіційного оформлення кличуть на постійну або тимчасову роботу, пропонуючи вакансії підсобного робітника або різноробочого. Основні вимоги – стресостійкість, відповідальність, готовність до ненормованого робочого графіку. При першій телефонній розмові у хлопців намагаються з'ясувати, де вони живуть, а також коротку інформацію про батьків. Охоче беруть учнів-студентів училищ, технікумів, вузів, які приїхали в столицю з невеликих міст і сіл. До речі, в оголошеннях про набір різноробочих, як правило, немає ніякої інформації про роботодавця, крім мобільного телефону та ім'я контактної особи. Заробітну плату пропонують низьку, що як правило і збагачує роботодавців. Відповідь дуже легка! Все це свідчить, про те, що ви маєте діло з недобросовісною та незаконслухняною людиною. Тому слід бути обережними і добрячи обмірковувати свої рішення, щодо такої роботи. Важливо також порадитися з батьками.

Майже всі імениті бізнесмени зізнаються, що власне працювали з підліткового віку. При всьому цьому вони без сорому пригадують, що їхня кар'єра починалася з посади посильного, вантажника або підсобного робітника. І, зазвичай, найчастіше не забезпечували необхідними умовами. Підлітки заради зайвої копійки погоджуються, однак батьки зобов'язані попередити своїх чад про можливі труднощі і максимально убезпечити їх. В ідеалі мама або тато повинні прийти на співбесіду до роботодавця разом з дитиною.

#### **Перелік використаної літератури:**

1. Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу», 1973
2. Кодекс законів про працю України з постійними матеріалами / відп. ред. О. П. Товстенко. – К.: Юрінком Інтер, 2015
3. Николаева О. Д. Трудоустройство несовершеннолетних // Обеспечение правового регулирования трудовых прав отдельных категорий работников. – Омск: изд-во: Книга.ру, 2008

## **УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Деньга Катерина Ігорівна  
м. Полтава*

**Анотація.** Аналізуючи сучасну сферу охорони праці можна об'єктивно узагальнити стан низького рівня безпеки праці в Україні. Тому однією із актуальніших проблем, які постають перед нами, це вирішення питань про ефективне комплексне управління охороною праці і промисловою безпекою, створення відповідних умов на кожному робочому місці, забезпечення безпеки праці. Адже відомо, що вище перелічені проблеми, які на даний час стають далеко не першочерговими, стрімко підвищують рівень захворюваності і смертності осіб працездатного віку, також характеризуються високим рівнем виробничого і побутового травматизму, в тому числі й з летальними наслідками.

**Ключові слова:** охорона праці, система управління охороною праці, роботодавець, служба охорони праці, підприємство.