

## Топ 5 гарантій для неповнолітніх у сфері праці

*Інтеграція молоді до ринку праці – завдання надзвичайно важливе. Саме ініціативність юного покоління може підсилити та оновити будь-яку команду. Сприяття набуттю першого професійного досвіду покликані норми трудового законодавства України, що надають додаткові гарантії неповнолітнім особам у працевлаштуванні. За загальним правилом, укласти трудовий договір допускається з особою, яка досягла 16 років. Як виняток, передбачена можливість прийняття на роботу молодої людини, яка досягла 15 років, але лише за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Також дозволено прийняття на роботу 14-річних дітей у вільний від навчання час за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ст. 188 Кодексу законів про працю України).*

Отже, які переваги отримає молодь, яка вирішила почати працювати ще до досягнення повноліття?

Сприяння у працевлаштуванні. Окремі категорії молодих людей можуть влаштуватися на роботу за квотою. Це, зокрема:

- молодь, яка закінчила або припинила навчання у навчальних закладах і вперше шукає роботу;
- особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу.

Як зазначається у ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», для працевлаштування таких громадян підприємствам, установам та організаціям, які мають у штаті понад 20 осіб, встановлюється квота у розмірі 5% від чисельності штатних працівників. Трудовий договір з неповнолітніми укладається у письмовій формі, а прийняття на роботу допускається без проходження випробування (ст.ст. 24, 26 КЗпП).

### **Особлива турбота про здоров'я**

Не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, зокрема, на підземних роботах. Не можуть залучатися неповнолітні до нічних і надурочних робіт, а також до робіт у вихідні дні. Окрім того – до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (ст. 11 Закону України «Про охорону праці»). Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому проходять медичний огляд щорічно до досягнення 21 року (ст. 169 КЗпП).

### **Обмеження робочого часу**

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень (ст. 51 КЗпП). Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може

перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, зазначеної вище для осіб відповідного віку. Заробітна плата працівникам молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (ст. 194 КЗпП).

#### **Встановлення додаткових відпусток**

Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день (ст. 75 КЗпП). Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років поспіль, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років (ст. 80 КЗпП). Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час. Щорічні відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються за заявою таких осіб до настання 6-місячного терміну безперервної роботи на підприємстві (ст. 195 КЗпП). Особам віком до 18 років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається. Низка пільг у вигляді скорочення робочого часу, оплачуваного увільнення від роботи й додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, міститься у Главі XIV КЗпП («Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням»).

#### **Стабільність трудових відносин**

За наявності надзвичайних обставин неповнолітніх працівників можна перевести на іншу роботу лише за їх згодою (ч. 3 ст. 33 КЗпП). Звільнення працівників до вісімнадцяти 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 (скорочення чисельності або штату), 2 (виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі) і 6 (поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу) статті 40 КЗпП, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без подальшого працевлаштування.

#### **Кіровоградський міськрайонний центр зайнятості**