

## 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.*

Конституція України, як основний Закон України, регулює трудові відносини на загальнодержавному рівні на основі положень міжнародного права у цій сфері. Так, у ст. 43 та ст. 52 Конституції України зазначено, що використання праці неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах забороняється, а експлуатація дитини переслідується за законом. Більш детально ці положення розкрито у Кодексі законів про працю України (далі — КЗпП) та у низці законодавчих та підзаконних актів. Таку ж увагу приділено цьому питанню й на Заході, де ключовим документом є Конвенція ООН про права дитини (ратифікована Постановою Верховної Ради від 27 лютого 1991 р. № 789-ХІІ), яка закріплює право дитини на захист від економічної експлуатації та від виконання роботи, яка може становити небезпеку для її здоров'я, перешкоджати її фізичному, розумовому, духовному, моральному та соціальному розвитку. Конвенція ООН про права дитини зобов'язує держави-учасниці захищати дітей від експлуатації у будь-якій формі, здатній завдавати їм моральної, фізичної, психічної чи іншої шкоди. До цих держав приєдналася й Україна, взявши на себе відповідні зобов'язання.

### **Трудові права неповнолітніх**

Незважаючи на те, що праця неповнолітніх відповідно до чинного законодавства знаходиться під особливим захистом, на практиці відбуваються зовсім інші речі. В умовах стрімких правових трансформацій та мінливості норм трудового права, не завжди вдається бути в курсі всіх змін. Водночас, «залізною» аксіомою для кадровиків має бути положення щодо рівноправ'я неповнолітніх у галузі трудових відносин — адже згідно зі ст. 187 КЗпП, *неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток і деяких інших умов праці користуються пільгами, установленими законодавством України.*

Варто також звернути увагу на вік працівника, з якого допускається прийняття на роботу. Зокрема, у ст. 188 КЗпП встановлено загальне правило щодо заборони прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Водночас, у цій же правовій нормі передбачено, як виняток, можливість прийняття на роботу осіб, які досягли п'ятнадцяти років, але лише за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Також допускається прийняття на роботу й чотирнадцятирічних. Але це стосується, насамперед, учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю та не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

На важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах забороняється застосування праці осіб, молодших від вісімнадцяти років. Забороняється також залучати неповнолітніх осіб до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також граничні норми підймання та переміщення важких речей особами, молодшими від вісімнадцяти років, затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України з нагляду за охороною праці.

Варто пам'ятати, що на кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

На органи місцевого самоврядування покладаються завдання щодо затвердження програм працевлаштування випускників загальноосвітніх шкіл, квоти робочих місць для працевлаштування молоді та забезпечення їх виконання всіма підприємствами, установами, організаціями. Відмова у прийнятті на роботу і професійне навчання на виробництві зазначеним особам, направленим у рахунок броні, забороняється. Така відмова може бути оскаржена ними в судовому порядку.

Також зверніть увагу, що вітчизняне законодавство висуває вимогу приділяти особливу увагу здоров'ю неповнолітнього працівника як під час прийняття його на роботу, так і безпосередньо під час роботи. Зокрема, положення ст. 191 КЗпП вимагають від роботодавця приймати на роботу неповнолітніх лише після попереднього медичного огляду. А у подальшому, до досягнення 21 року, такі особи щороку підлягають обов'язковому медичному огляду.

Окрім цього, згідно зі ст. 192 КЗпП, забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Щодо відпусток, то згідно з ч. 2 ст. 75 КЗпП та ч. 8 ст. 6 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР тривалість щорічної основної відпустки становить для неповнолітніх працівників тридцять один календарний день (зрозуміло, що відпустка такої тривалості надаватиметься працівникові лише за той період роботи, поки йому не виповниться вісімнадцять років – після досягнення цього віку щорічна основна відпустка обчислюватиметься вже з розрахунку двадцяти чотирьох календарних днів). Окрім цього, трудове законодавство України (ст. 195 КЗпП) закріплює за неповнолітніми працівниками право використання щорічних відпусток у зручний для них час. Однак ця норма не означає, що така відпустка має надаватися за першою вимогою неповнолітнього працівника у будь-який час — просто під час складання графіку відпусток роботодавця і профспілковий орган підприємства зобов'язані враховувати побажання неповнолітнього працівника щодо часу надання йому відпустки й зафіксувати це у графіку відпусток.

***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 (при цьому надається відпустка саме повної тривалості, а не пропорційно відпрацьованого ними часу).***

### **Оплата праці**

Досить гострим є й питання оплати праці неповнолітніх. Так, згідно зі ст. 194 КЗпП України, неповнолітнім працівникам, яким встановлено скорочену тривалість робочого часу, при погодинній формі оплати праці, заробітна плата виплачується в такому самому розмірі, як і дорослим працівникам відповідних категорій, котрим установлено повну тривалість робочого часу. Тобто скорочення робочого часу для неповнолітніх прирівнюється до нормального робочого дня дорослого працівника тієї ж спеціальності, кваліфікації тощо.

Якщо оплачується праця за відрядними розцінками, заробітна плата неповнолітнім працівникам розраховується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їхньої щоденної роботи скорочується проти тривалості щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. При цьому роботодавцям дозволено встановлювати їм доплати до заробітної плати, розмір яких є пропорційним скороченню робочого часу за тиждень.

### **Звільнення неповнолітніх**

Особливої уваги заслуговує проблема звільнення неповнолітніх працівників. Трудовим законодавством України передбачено додатковий захист підлітків від незаконного звільнення. Кадровикам 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 (ст. 198 КЗпП).***

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.

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 загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (ст. 199 КЗпП).

### **Обмеження щодо застосування праці неповнолітніх**

У трудовому законодавстві в інтересах охорони здоров'я підлітків існують певні обмеження, що стосуються усіх працівників, молодших вісімнадцяти років. Зокрема, у статті 190 КЗпП встановлено заборону на застосування праці неповнолітніх на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46).

Крім того, поряд з цим документом слід використовувати Національний класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (далі — КП) та галузеві випуски Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі — ДКХП) в частині застосування професійних назв робіт і відповідних видів робіт.

Отже, зазначений вище Перелік вміщує як види робіт, так і конкретні назви професій, які не можуть застосовуватися до неповнолітніх. Щодо видів робіт, то узагальнено їх представлено у кількості 37 угруповань, які, у свою чергу, налічують певну кількість підвидів робіт і професій. Зокрема, забороняється використання праці неповнолітніх на таких загальних видах робіт як:

- гірничі роботи, будівництво метрополітенів, тунелів і підземних споруд спеціального призначення;
  - металургійні виробництва;
  - хімічні виробництва;
  - виробництво і передача електроенергії та теплоенергії (енергетичне господарство);
  - промисловість будівельних матеріалів;
  - нафтохімічні виробництва;
  - будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи;
  - деревообробні виробництва;
  - текстильна промисловість;
  - електротехнічна промисловість;
  - виробництво медикаментів, медичних, бактерійних і біологічних препаратів та матеріалів;
- транспорт.

Наголосимо те, що за кожним із зазначених вище узагальнених угруповань передбачається конкретний перелік професій і робіт. Помилковою є думка, що забороняються всі без виключення професії та роботи за відповідними угрупованнями. Крім того, за деякими професіями та роботами можна залучати до праці осіб з 17 років. До таких належать:

#### **1. Професії:**

- Апаратник згущувачів — код КП 9311, випуск ДКХП 5;
- Вивантажувач на відвалах — код КП 9311, випуск ДКХП 5;
- Землекоп, роботи по I і II розряду, крім робіт у виїмках глибиною понад 2 метри — код КП 7129, випуск ДКХП 64;
- Концентраторник — код КП 8112, випуск ДКХП 5;
- Лампівник, зайнятий заправкою лужних акумуляторів — код КП 9322, випуск ДКХП 5;
- Машиніст конвеєра — код КП 8111, випуск ДКХП 5;
- Слюсар-судноремонтник — код КП 7233, випуск ДКХП 56;
- Тесляр, зайнятий на заготівлі кріпильного лісу — код КП 7124, випуск ДКХП 64;
- Фільтрувальник, зайнятий на збагаченні та розсортуванні вугілля і сланцю — код КП 8112, випуск ДКХП 5;

#### **2. Роботи:**

- на геологознімальних, геологопошукових і геофізичних партіях у гірських районах особам, які постійно мешкають у цих регіонах;
- що відносяться до хімічної промисловості, де встановлена додаткова відпустка тривалістю шість робочих днів, може застосовуватися з дозволу керівника підприємства, організації за погодженням з технічним інспектором праці профспілки та санітарною інспекцією, які обслуговують це підприємство або організацію;
- електромонтера по влаштуванню, обслуговуванню та ремонту, внутрішньої проводки і абонентських установок в радіотрансляційній та телефонній мережах;
- на самохідних сільськогосподарських машинах за наявності посвідчення на право керування цими машинами, виданого у встановленому порядку. Випускники середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів (юнаки), які закінчили курс трудового навчання з професії механізатора і одержали у встановленому порядку відповідне посвідчення на право керування самохідними сільськогосподарськими машинами, під керівництвом досвідчених механізаторів-наставників за умови суворого дотримання діючих санітарних норм і правил та гігієнічних нормативів;
- оператора, який обслуговує обладнання з дистанційним управлінням.

У разі якщо в переліку мають місце професії узагальненого характеру, наприклад, машиністи, зайняті управлінням машинами, установками і механізмами, що застосовуються при виконанні будівельних, будівельно-монтажних та ремонтно-будівельних робіт тощо — заборона застосування праці осіб, які не досягли 18-річного віку, поширюється на підручних, помічників і старших робітників цих професій.

Зверніть увагу на те, що деякі професійні назви робіт, що містяться у зазначеному вище Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затвердженому наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46, на сьогодні не відповідають чинним професійним назвам робіт, які знаходяться в КП, через те, що останню редакцію згаданого наказу датовано 1994 р., тобто на час чинності попередника КП, в якому містилися наведені в Переліку професії. Але на сьогодні чинним є КП, у якому зазначені в Переліку професії викладені в іншій редакції.

Також відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження граничних норм підіймання і під час використання праці неповнолітніх на роботах, виконання яких потребує фізичної сили, слід пам'ятати, що д переміщення важких речей неповнолітніми» від 22 березня 1996 року № 59 о роботі, яка потребує підіймання та переміщення важких речей, допускаються лише ті підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом. До тривалої роботи по підійманню та переміщенню важких речей підлітки до п'ятнадцяти років не допускаються. Підлітків забороняється призначати на роботи, які пов'язані виключно з підійманням, утриманням або переміщенням важких речей. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми діють на всій території України і поширюються на всі підприємства, установи, організації, учбові заклади, а також на юридичних та фізичних осіб, які використовують працю підлітків від 14 до 18 років. Роботодавець повинен забезпечити обов'язкове проходження працюючими у нього підлітками попереднього та наступних періодичних медичних оглядів. Робота підлітків з вантажами не повинна становити більше 1/3 робочого часу. Загальна тривалість робочого часу підлітків не повинна перевищувати 24 години на тиждень для підлітків 14–15 років та 36 годин — для підлітків 16–17 років. Обов'язковим повинен бути рівномірний розподіл тижневого робочого часу за днями п'яти- або шестиденного робочого тижня. Вага окремого вантажу та сумарна вага вантажу, який повинні підіймати та переміщувати підлітки, не повинна перевищувати граничних норм, зазначених у таблицях 1 і 2.

*Таблиця 1*

**Граничні норми підіймання та переміщення вантажів підлітками під час короткочасної та тривалої роботи**

Календарний вік, років	Граничні норми ваги вантажу (кг)			
	Короткочасна робота		Тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	5	2,5	-	-
15	12	6	8,4	4,2

16	14	7	11,2	5,6
17	16	8	12,6	6,3

Короткочасна робота — 1–2 підняття та переміщення вантажу; тривала — більше ніж 2 підняття та переміщення протягом 1 години робочого часу. Календарний вік визначається як число повних років, що відраховуються від дати народження. У вагу вантажу включається вага тари й упаковки. Докладене м'язове зусилля при утриманні або переміщенні вантажу з використанням засобів малої механізації не повинно перевищувати граничної норми ваги вантажу, його тривалість — не більше 3 хвилин, подальший відпочинок — не менше 2 хвилин.

Таблиця 2

**Граничні норми сумарної ваги вантажу для підлітків у розрахунку на 1 годину робочого часу**

Календарний вік, років	Сумарна вага вантажів (кг), що підіймаються (переміщуються) при виконанні роботи			
	з рівня робочої поверхні		з підлоги	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	10	5	7	3,5
15	48	12	24	6
16	160	40	80	20
17	272	72	130	32

Сумарна вага вантажу повинна дорівнювати добутку ваги вантажу на кількість його підйомів (переміщень). Рівнем робочої поверхні вважається робочий рівень стола, верстата, конвеєра тощо. Висота підймання не повинна перевищувати 1 м. Відстань переміщення вантажу вручну не повинна перевищувати 5 м.

Підсумовуючи викладене зазначимо, що кожен роботодавець має розуміти, що він зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі й на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити дотримання прав неповнолітніх працівників, гарантованих чинним законодавством.

Головний державний інспектор Управління  
Держпраці в Івано-Франківській області:

І.Заєць