

## **Особливості праці молоді, жінок та інвалідів.**

Враховуючи фізіологічні, психологічні, вікові та інші особливості, правове регулювання трудових відносин молоді, жінок та інвалідів має певні відмінності щодо інших категорій працівників.

За загальним правилом, на роботу приймаються особи, яким виповнилося 16 років. Як виняток, за згодою одного із батьків або особи, яка його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Крім того, допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої праці, 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, яка його замінює.

На кожному підприємстві, в установі, організації має вестись спеціальний облік неповнолітніх працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

Неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Основними особливостями праці неповнолітніх є ряд фактів:

- їм не встановлюється випробувальний строк при першому прийнятті на роботу;

- їм забороняється залучати на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах;

- їм забороняється залучати до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми;

- усі особи, молодші вісімнадцяти років, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові;

- їм забороняється залучати до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні;

- щорічні відпустки неповнолітнім працівникам надаються у зручний для них час, а у перший рік роботи відпустки надаються за заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації;

- звільнення неповнолітніх працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей;

- звільнення неповнолітнього можливе не лише з власної ініціативи, але і з ініціативи батьків, усиновителів і піклувальників неповнолітнього, а також державних органів та посадових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю у випадку, коли виконання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

**Правове регулювання праці жінок має такі особливості:**

- забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах,

крім деяких підземних робіт (не фізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування);

- забороняється залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми;

- не допускається залучення жінок до робіт у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід;

- не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років;

- жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди;

- вагітним жінкам відповідно до медичного висновку зважаються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою;

- жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років;

- на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів;

- у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку;

- на бажання жінки у період перебування її у відпустці по догляду за дитиною вона може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома, при цьому за нею зберігається право на одержання допомоги в період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

- жінкам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) з виплатою державної допомоги у встановленому порядку;

- жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за її бажанням щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 7 календарних днів без урахування вихідних;

- жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. За наявності двох і більше немовлят тривалість перерви встановлюється не менше години. Перерви для годування дитини зараховуються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком;

- забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

Законодавством, насамперед Законом "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" від 21 березня 1991 р., передбачені певні особливості працевлаштування та виконання трудових обов'язків інвалідів:

- з метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах і організаціях із звичайними умовами праці, в цехах і на дільницях, де застосовується праця інвалідів, а також займатися індивідуальною та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом;

- відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів; працевлаштування інвалідів здійснюється органами Міністерства праці і соціальної політики України, органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями інвалідів; підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань інваліда, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи; нормативи робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів, визначаються для всіх підприємств, установ і організацій (незалежно від форм власності та господарювання) у розмірі не менше чотирьох відсотків від загальної чисельності працюючих; якщо працює від 15 до 25 чоловік - встановлюється норматив у кількості одного робочого місця; при відмові у прийнятті на роботу, ненаданні роботи за спеціальністю інваліду, направленому за розподілом після закінчення навчального закладу, або при недотриманні інших умов трудового договору і законодавства про працю адміністрація підприємства, установи і організації відшкодовує витрати на його проїзд до місця роботи і назад до місця постійного проживання, а також витрати на проїзд супровідника, якщо він є необхідним.

**Головний державний інспектор**

**І.Заєць**