**Праця молоді: детальні роз’яснення Держпраці**

***Державна служба України з питань праці надає детальні роз’яснення щодо особливостей працевлаштування, звільнення з роботи, надання відпусток, проходження медичних оглядів молоді.***

**Чи допускається прийняття на роботу осіб молодших 16 років?**

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п’ятнадцяти років.

Слід зауважити, що ст. 188 КЗпП України 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.

**Чи існують заборони щодо допуску осіб, молодше 18 років до роботи без медичних оглядів?**

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.

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 України).

**Чи існують особливості обліку працівників, які не досягли вісімнадцяти років?**

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

**Чи існують особливості надання відпусток працівникам віком до вісімнадцяти років?**

Працівники, що не досягли 18 років, користуються правом на щорічну основну відпустку тривалістю 31 календарний день.

Додаткові пільги з надання відпусток неповнолітнім працівникам передбачені ст. 195 КЗпП України. Працівникам, що не досягли 18 років, щорічні відпустки надаються в слушний для них час. У перший рік роботи відпустка повної тривалості може бути надана за заявою працівника до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на цьому підприємстві.

У зв’язку з цим при складанні графіку надання відпусток працедавець в першочерговому порядку враховує побажання неповнолітніх працівників. Якщо ж такий працівник прийнятий на підприємство після затвердження графіку відпусток на поточний рік, то час надання відпустки за перший робочий рік (з урахуванням побажань неповнолітнього) встановлюється доповнення графіку відпусток.

Згідно з ч. 5 ст. 80 КЗпП України і ч. 5 ст. 11 Закону про відпустки забороняється не надання щорічної відпустки неповнолітнім працівникам впродовж робочого року.

**Чи може тривалість робочого часу працівника молодшого вісімнадцяти років становити 40 годин на тиждень?**

Працівникам молодшим вісімнадцяти років встановлюється скорочена тривалість робочого часу.

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 тижню і дорівнювати 5 годинам при 5-денному.

**Які існують особливості порядку звільнення працівників молодших вісімнадцяти років?**

Трудовий договір може бути розірваний на вимогу батьків, усиновлювачів та опікунів неповнолітнього, а також державних органів та службових осіб, на яких покладені нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю, якщо подовження його дії погрожує здоров’ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Крім того, трудовий договір з працівником, що не досяг 18 років, може бути розірваний з наступних підстав:

за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України);

у зв’язку із закінченням терміну дії трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП України);

за ініціативою працівника (статті 38, 39 КЗпП України);

за ініціативою власника або уповноваженого ним органу (ст. 40, 41 КЗпП України).

У випадку якщо неповнолітній працівник звільняється за угодою сторін, у зв’язку із закінченням терміну дії трудового договору або за власною ініціативою, дотримується загальний порядок звільнення.

Статтею 198 КЗпП України встановлено, що звільнення працівників молодших 18 років за ініціативою власника або уповноваженого ним органу допускається, окрім дотримання загального порядку звільнення, тільки з відома районної (міської) служби у справах дітей.

При цьому звільнення з підстав, вказаних у пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП України, робиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Такими підставами є: зміна організації виробництва та праці, у тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства (п. 1 ст. 40 КЗпП України);

виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню цієї роботи (п. 2 ст. 40 КЗпП України);

відновлення на роботі працівника, що раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП України).

**Звертаємо увагу,** що на неповнолітніх поширюється дія ст. 44 КЗпП України, згідно з якою при розірванні трудового договору з підстав, вказаних в п.п. 1, 2, 6 ст. 40 КЗпП України, працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору (ст. 38, 39 КЗпП України) - в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

**Які існують особливості оплати праці працівників віком до вісімнадцяти років?**

Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Згідно ст.194 КЗпП України, заробітна плата працівникам молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.