

Особливості працевлаштування неповнолітніх

Особи, які не досягли вісімнадцятирічного віку, у трудових правовідносинах прирівнюються до повнолітніх. Проте щодо охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці для них передбачено пільги.

Згідно зі ст. 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15 років. Крім того, для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, 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, що його замінює.

Щодо особливостей працевлаштування

Неповнолітня особа обов'язково повинна пройти медичний огляд і надати роботодавцю медичний висновок про відсутність протипоказань для участі в трудовій діяльності. В подальшому особа повинна проходити кожного року обов'язковий профілактичний медичний огляд до досягнення 21-річного віку (ст. 191 КЗпП).

З неповнолітньою особою трудовий договір обов'язково укладається у письмовій формі. При оформленні трудового договору особа, що не досягла 16 років і не має паспорта, повинна надати роботодавцю свідоцтво про народження.

Зверніть увагу, що неповнолітнім особам під час прийому на роботу випробувальний термін не встановлюється (ст. 26 КЗпП).

Відповідно до ст. 189 КЗпП кожна установа, організація та підприємство повинні вести відповідний облік неповнолітніх працівників, в якому зазначається дата їх народження. Це передбачено для того, щоб визначити кількість працівників, які мають право на пільги, встановлені законодавством для неповнолітніх, та контролювати терміни користування цими пільгами.

Участь у трудовій діяльності дітей з інвалідністю та дітей з вадами фізичного та розумового розвитку забезпечується шляхом створення відповідної мережі робочих місць.

З метою захисту своїх трудових прав діти, які працюють, можуть створювати професійні спілки або вступати до існуючих професійних спілок у порядку, встановленому законодавством.

Для неповнолітніх працівників законодавством про працю встановлено скорочену тривалість робочого часу (таблиця).

Вік неповнолітніх	Тривалість робочого часу
Від 16 до 18 років	36 год. на тиждень
Від 15 до 16 років	24 год. на тиждень
Від 14 до 15 років*	24 год. на тиждень
*Учні, які працюють у період канікул.	

Для дітей, молодших 16 років, тривалість робочого часу обмежується відповідно до потреб їх розвитку та професійної підготовки. Час, витрачений дитиною за згодою роботодавця на професійну підготовку в межах встановленого законодавством робочого часу, зараховується як робочий час.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої законодавством для осіб відповідного віку.

При цьому заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти

років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому самому розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (ст. 194 КЗпП).

Статтею 208 КЗпП передбачено, що для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку.

Забороняється залучення дітей до найгірших форм дитячої праці, участі у важких роботах і роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах та до праці понад встановлений законодавством скорочений робочий час.

До найгірших форм дитячої праці належить, зокрема, робота, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди фізичному або психічному здоров'ю дитини.

Також забороняється залучати осіб молодше 18 років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Крім того, забороняється залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП).

Згідно зі ст. 193 КЗпП для робітників віком до 18 років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли 18 років.

Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах

та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом.

Особливості надання відпусток

Працівникам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день у зручний для них час (ст. 75 КЗпП та ст. 6 Закону про відпустки).

Щорічні відпустки працівникам віком до 18 років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на підприємстві, в установі, організації.

Ненадання щорічної відпустки особам віком до 18 років протягом робочого року забороняється. Це означає, що заміна неповнолітнім всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається. Проте у разі звільнення таких осіб виплата грошової компенсації за невикористану ними частину відпустки здійснюється на загальних підставах.

Крім того, законодавством передбачено, що діти, які працюють і продовжують навчання, мають право на додаткові оплачувані відпустки, які надаються їм для складання іспитів.

Порядок звільнення

Звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. Звільнення без такого погодження є незаконним.

Звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей.

При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6

ст. 40 КЗпП, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. Такими підставами є:

- зміни в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- виявлення невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню такої роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

У разі коли виконання трудового договору неповнолітнім загрожує його здоров'ю або порушує його законні інтереси, батьки, усиновителі та піклувальники неповнолітнього, а також державні органи і 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 (ст. 199 КЗпП).

Шановні відвідувачі сайту!

АО «Західна Правозахисна Група», – юридичний партнер «VICTORY GROUP», ASSC.,
надає професійні послуги супроводу у трудових спорах.

Заповніть форму зворотного зв'язку і ми надішлемо Вам розрахунок вартості
послуг супроводу

Форма зв'язку

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,
електронна пошта: office@vg.ua

Особливості роботи за контрактом

Працівник реалізує право на працю, укладаючи трудовий договір про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою-підприємцем, в тому числі трудовий договір у вигляді контракту.

Статтею 21 КЗпП України передбачено, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі

матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Контракт укладається для максимального використання індивідуальних здібностей працівника, наданням додаткових стимулів для максимальної віддачі, підвищення максимальної відповідальності його сторін тощо.

Сторонами контракту є працівник, який повинен особисто виконувати покладені на нього трудові обов'язки, та власник або уповноважений ним орган.

Контракт відрізняється від звичайного трудового договору такими особливостями:

- особливо укладається в письмовій формі;
- у контракті можуть встановлюватися додаткові (крім зазначених у законодавстві) підстави щодо його розірвання;
- контракт має строковий характер;
- сфера застосування контракту визначається законами України.

Сторони мають можливість встановлювати додаткові заходи щодо взаємодії відповідальності з одночасним надання пільг і переваг, які мають бути зафіксовані в контракті і не будуть вважатися такими, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством України.

Контракт укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавством.

Якщо законом укладання контракту не передбачено, то власник або уповноважений ним орган не має права укладати з працівником контракт, навіть якщо буде згода сторін.

У разі укладення контракту власник або уповноважений ним орган оформлює наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу та подає повідомлення центральному органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються не дійсними.

Джерело: Держпраці.

Оплата праці під час випробувального періоду

Відповідно до статті 26 КЗпП України під час укладання трудового договору може бути обумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування має бути зазначена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

Строк випробування під час прийняття на роботу, якщо іншого не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців. Строк випробування під час прийняття на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював незалежно від причини.

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

У період випробування на працівників поширюється законодавство про працю, в тому числі на оплату праці в розмірах, визначених угодою сторін, з дотриманням державних та галузевих гарантій з оплати праці.

Зокрема, до державних соціальних гарантій з оплати праці належить установлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. З 01.01.2019 р. цей розмір становить 4173,0 грн.

Відповідно до чинного законодавства мінімальна заробітна плата складається з основної (тарифної) частини заробітної плати (посадовий оклад, тарифна ставка) та додаткової заробітної плати (доплати, надбавки, виробничі премії, інші заохочувальні виплати).

Оплачують працівникам фактично відпрацьований час виходячи з посадового окладу(тарифної ставки) або залежно від виконання норм виробітку і відрядних розцінок з урахуванням підвищень, доплат та надбавок, передбачених чинним законодавством.

Отже, якщо працівник виконав місячну норму праці, йому мають нараховувати заробітну з урахуванням різних її складових, передбачених умовами оплати праці, не нижчу від розміру мінімальної заробітної плати (4173, 0 грн.).

Якщо працівник виконав місячну норму праці, а нарахована йому заробітна плата є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, роботодавець зобов'язаний провести доплату до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно із заробітною платою.

Якщо працівник не виконав місячної норми праці, перебував у відпустці, працює неповний робочий час тощо. У цих випадках

оплата праці проводиться пропорційно до виконаної норми праці.

Повноваження комісії із соцстрахування підприємства

Комісії (уповноважені) із соціального страхування створюються на кожному підприємстві незалежно від форми власності та приймають рішення про призначення або відмову в призначенні матеріального забезпечення застрахованим особам. Відповідно до рішень органу та на підставі поданої роботодавцем заяви-розрахунку Фонд соціального страхування України здійснює фінансування допомоги по тимчасовій втраті працездатності, по вагітності та пологах і на поховання.

«Комісія утворюється, якщо на підприємстві працевлаштовані понад 15 осіб. Якщо працюючих за наймом 15 і менше, на загальних зборах працівників обирається уповноважений. Але орган, який відповідає за страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, має бути на кожному підприємстві, в установі чи організації та навіть у ФОП, де цю функцію може виконувати сама фізична особа-підприємець. Комісія (уповноважений) мають достатньо широкий перелік повноважень: це не лише власне призначення допомоги працівникам, але й контроль за правильним нарахуванням матеріального забезпечення, перевірка дотримання застрахованими особами режиму, визначеного лікарем на період хвороби, тощо», – говорить начальник управління страхових виплат та матеріального забезпечення виконавчої дирекції ФССУ Світлана Зарубіна.

Рішенням правління Фонду соціального страхування України від

19.07.2018 № 13 затверджено нову редакцію Положення про комісію (уповноваженого) із страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Зокрема, відповідно до документу комісія (уповноважений) має право:

- отримувати від роботодавця відомості щодо суми фінансування Фондом для надання матеріального забезпечення найманим працівникам;
- отримувати від робочого органу виконавчої дирекції Фонду або його відділення безкоштовні консультації з питань застосування законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;
- звертатися за необхідності до робочих органів виконавчої дирекції Фонду або його відділень щодо перевірки правильності видачі та продовження листків непрацездатності застрахованим особам підприємства;
- перевіряти дотримання застрахованими особами режиму, визначеного лікарем на період тимчасової непрацездатності;
- звертатися до робочих органів виконавчої дирекції Фонду або його відділень у разі спору між комісією (уповноваженим) із соціального страхування підприємства та роботодавцем з питань надання матеріального забезпечення застрахованим особам підприємства, а також у випадку невиконання роботодавцем рішень комісії (уповноваженого);
- вносити до робочих органів виконавчої дирекції Фонду або його відділень пропозиції по організації та удосконаленню роботи по соціальному страхуванню на підприємствах.

Джерело.

Трудові права інвалідів

Встановлення трудових прав, гарантій працюючим інвалідам в Україні регулюються, зокрема, Конвенцією про права інвалідів, КЗпП України, Законом України “Про відпустки”, Законом України “Про охорону праці”, Законом України “Про основи соціальної захищеності інвалідів”, Законом України “Про реабілітацію інвалідів в Україні”.

Працевлаштовувати інвалідів зобов'язаний кожен роботодавець, виходячи з цілої низки правових норм і законів. Відповідно до ст. 19 Закону України “Про основи соціальної захищеності в Україні”, для підприємств встановлено норматив в розмірі чотирьох відсотків від середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік.

Відповідно до вимог КЗпП України інваліди мають право на додаткові пільги в порівнянні з іншими працівниками.

Серед гарантій, що надаються працівникам-інвалідам можна виділити ті, що пов'язані із укладанням та розірванням трудового договору. До їх числа належать:

– відповідно до ч.3 ст. 26 КЗпП України при прийомі на роботу не встановлюються випробування для інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;

– інвалідність є поважною причиною для розірвання трудового договору, укладеного на визначений строк (ч.1 ст. 39 КЗпП України);

– при скороченні чисельності або штату переважне право залишитися на роботі при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації надається інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” (п.5 ч.2 ст. 42 КЗпП України);

– за бажанням працівника –інваліда або за вимогами його індивідуальної програми реабілітації, йому може встановлюватися режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня) та пільгові умови праці (ст. 172 КЗпП України).

Працівники –інваліди, які недавно влаштувалися на роботу та ще не відпрацювали перших шість місяців на цьому підприємстві, можуть скористатися своїм правом піти в щорічну оплачувану відпустку повної тривалості ще до настання шестимісячного терміну їхньої безперервної роботи на цьому підприємстві (ч.7 ст.10 Закону України “Про відпустки”). А працівники – інваліди , які вже тривалий час працюють на підприємстві, за своїм бажанням мають право піти у щорічну відпустку в зручний для них час (ст.10 Закону України “Про відпустки”).

Згідно зі ст.6 Закону України “Про відпустки” тривалість щорічної основної відпустки для працівників – інвалідів становить (для інвалідів I і II груп- 30 календарних днів; для інвалідів III групи- 26 календарних днів).

Відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 30 календарних днів щорічно надається інвалідам III групи, тривалістю до 60 календарних днів щорічно- інвалідам I та II груп (п.п. 6,7 ч.1 ст. 25 Закону України “Про відпустки”).

До роботи в нічний час, та до надурочних робіт інваліди можуть залучатись лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ч.2 ст. 55 КЗпП України, ч. 4 ст. 63 КЗпП України).

Джерело: Держпраці України.