

Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист



НЕПОВНОЛІТНІ ПРАЦІВНИКИ: ВІД ПРИЙНЯТТЯ ДО ЗВІЛЬНЕННЯ

Із цієї статті ви дізнаєтеся: на які особливості слід зважити роботодавцеві при прийнятті на роботу і при звільненні неповнолітніх співробітників та як організувати процес їх роботи.

Що можна зробити на практиці: виконати всі формальності, дотримуючись наших рекомендацій.

Літо – час канікул. Багато школярів і студентів хочуть у цей період підробити і влаштовуються продавцями, офіціантами, барменами тощо. Проте робота неповнолітніх осіб має ряд особливостей і обмежень. У цій консультації ми розповімо, які правила повинен дотримувати роботодавець при оформленні на роботу неповнолітніх співробітників, щоб уникнути штрафів за порушення трудового законодавства.



Для довідки. Неповнолітніми вважаються особи від **14 до 18 років** (ст. 32 Цивільного кодексу, далі – ЦК). А діти, які не досягли 14 років, – це малолітні (ст. 31 ЦК).



З якого віку роботодавець може приймати неповнолітніх на роботу?

Згідно зі ст. 188 КЗпП приймати на роботу можна осіб, які досягли **16 років**.

Прийняти на роботу можна і **15-річного** підлітка, проте у такому разі додатково слід отримати від одного з батьків (особи, яка їх замінює) письмову згоду.

Роботодавець має право приймати на роботу осіб з **14 років**, але тільки за одночасного дотримання **таких умов:**

- якщо неповнолітній є учнем загальноосвітньої школи, професійно-технічного або середньо-спеціального навчального закладу;
- він виконуватиме легку роботу, що не завдає

шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання;

- робота виконуватиметься у вільний від навчання час;
- отримано згоду одного з батьків або особи, яка їх замінює.



Майте на увазі! Законодавством не передбачена форма надання згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює, на працевлаштування неповнолітнього. На практиці батьки (особи, які їх замінюють) подають роботодавцеві заяву, у якій зазначається прохання прийняти на певну посаду неповнолітнього.

Прийняття на роботу

Розглянемо поетапно процедуру прийняття на роботу осіб від 14 до 18 років.

Етап 1. Приймання документів

Для укладення трудового договору неповнолітній подає до кадрової служби документи, установлені **ст. 24, 188, 191 КЗпП:**

- заяву про прийняття на роботу;
- паспорт (нагадуємо, що згідно з п. 3 Порядку, затвердженого постановою КМУ від 25.03.15 р. № 302, паспорт повинні отримувати всі громадяни України, яким виповнилося 14 років);
- довідку з ІПН;

- трудову книжку (за наявності);
- письмову згоду одного з батьків або особи, яка їх замінює (якщо неповнолітньому від 14 до 16 років);
- документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію). Такий документ подається за необхідності;
- документ про стан здоров'я. Про проходження попереднього і періодичних медоглядів неповнолітніми детальніше поговоримо далі.

? Чи повинен роботодавець оплачувати попередній медогляд перед прийняттям на роботу неповнолітнього співробітника?

Так, повинен. Пояснимо чому.

Усі працівники віком до 21 року повинні щорічно проходити обов'язкові медичні огляди (ст. 191 КЗпП). Згідно зі ст. 17 Закону від 14.10.92 р. № 2694-XII (далі – Закон № 2694) роботодавець **зобов'язаний на свої кошти** забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному відборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до **21 року**. Порядок проведення медичних оглядів таких працівників затверджений наказом МОЗ від 21.05.07 р. № 246 (далі – Порядок № 246).



Зробіть усе правильно! При прийнятті на роботу неповнолітнього роботодавець повинен видати йому направлення на проходження обов'язкового попереднього медичного огляду (далі – направлення на медогляд) за формою, зазначеною в додатку 3 до Порядку № 246.

Етап 2. Оформлення трудового договору

З особами віком до 18 років трудовий договір укладається **у письмовій формі** (ст. 24 КЗпП). Потім видається наказ про прийняття співробітника на роботу.



Важливий нюанс! Для неповнолітніх працівників при прийнятті на роботу випробувальний строк не встановлюють (ч. 3 ст. 26 КЗпП).

Етап 3. Повідомлення ДФС про працевлаштування неповнолітнього

Роботодавець зобов'язаний подати повідомлення про прийняття неповнолітнього співробітника до органу ДФС, як і в усіх інших випадках, до початку його роботи (ч. 3 ст. 24 КЗпП).

Етап 4. Оформлення трудової книжки

Якщо неповнолітній працевлаштується вперше, то протягом 5 днів після його прийняття на роботу роботодавець повинен завести на нього трудову книжку (ст. 48 КЗпП).

Етап 5. Оформлення особової картки

Особова картка працівника (як повнолітнього, так і неповнолітнього) оформляється **за типовою формою № П-2**, затвердженою спільним наказом Держкомстату та Міноборони від 25.12.09 р. № 495/656.

Етап 5. Проведення інструктажу з охорони праці та протипожежної безпеки

Роботодавець при прийнятті на роботу та у процесі роботи повинен провести для працівника **за свій рахунок інструктаж**, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги постраждалим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії (ст. 18 Закону № 2694).

Тільки після того як усі ці 5 етапів будуть виконані, неповнолітнього співробітника можна допустити до роботи.

Особливості роботи неповнолітніх осіб

Ведення обліку неповнолітніх співробітників

Згідно зі ст. 189 КЗпП роботодавці зобов'язані вести **спеціальний облік** неповнолітніх працівників із зазначенням дати їх народження. Правила ведення такого обліку в законодавстві не встановлені. Роботодавець має право вести такий облік у довільній формі (лист Мінсоцполітики від 04.09.13 р. № 697/021/106-13). Наприклад, це може бути окремий журнал обліку неповнолітніх співробітників.

Тривалість робочого часу

Для неповнолітніх працівників встановлена **скорочена** тривалість робочого часу (ст. 51 КЗпП), а саме для осіб віком:

- від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень;
- від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень.



А зарплата – повна! Зарплата працівникам молодше 18 років при ско- роченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому самому розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (ст. 194 КЗпП).

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

- від 16 до 18 років – 18 годин на тиждень;
- від 14 до 16 років – 12 годин на тиждень.

Обмеження за видами робіт

Неповнолітніх співробітників **не можна залучати (ст. 190 КЗпП):**

- до важких робіт;
- робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці;
- підземних робіт;
- робіт, пов'язаних з підйоманням і переміщенням речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.



На замітку! Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, де забороняється використовувати працю неповнолітніх, затверджений наказом МОЗ від 31.03.94 р. N 46. Граничні норми підйомання і переміщення важких речей неповнолітніми затверджені наказом МОЗ від 22.03.96 р. № 59.

Крім того, неповнолітніх співробітників **не можна** залучати до роботи в нічний час та у вихідні дні, а також до наднормових робіт (ст. 190 КЗпП).

Щорічні відпустки

Тривалість щорічної основної відпустки неповнолітнього працівника становить **31** календарний

день (ст. 75 КЗпП; ч. 8 ст. 6 Закону від 15.11.96 р. № 504/96-ВР, далі – Закон № 504).

При цьому щорічні відпустки повної тривалості неповнолітнім працівникам надаються (ст. 195 КЗпП, п. 3 ч. 7 ст. 10 Закону № 504):

- у перший рік роботи – за їх заявою до настання 6-місячного строку безперервної роботи на цьому підприємстві;
- у слухний для них час. Тому при складанні графіка відпусток побажання неповнолітніх співробітників роботодавця ураховує в першу чергу.

Якщо щорічна відпустка неповнолітнього співробітника **збігається з навчальною відпусткою**, то на його вимогу щорічна відпустка має бути перенесена на інший період (п. 4 ч. 2 ст. 80 КЗпП).

Замінювати щорічну відпустку, а також інші види відпусток **виплатою грошової компенсації** неповнолітнім – **не можна**. Виплатити грошову компенсацію за невикористані дні відпустки можна **тільки в разі звільнення** юного співробітника (ст. 83 КЗпП).

Звільнення

Звільнення на вимогу батьків

Крім підстав для звільнення, передбачених у ст. 36, 40, 41 КЗпП, існує ще одна додаткова підстава для звільнення неповнолітнього співробітника. Згідно зі ст. 199 КЗпП трудовий договір (як безстроковий, так і строковий) з неповнолітнім може бути розірваний на вимогу батьків, усиновлювачів та опікунів, державних органів і посадових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю. Проте такі вимоги є законними, тільки якщо продовження роботи загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

? **Які чинники можуть загрозувати здоров'ю неповнолітнього або порушувати його інтереси?**

У законодавстві не уточнюється, які саме чинники можуть призвести до негативних наслідків. Вищезгадані особи (батьки та ін.) **повинні надати докази** того, що продовження дії трудового договору може позначитися на здоров'ї неповнолітнього або порушує його законні інтереси. На практиці найчастіше батьки (інші особи, що їх замінюють) подають роботодавцеві вимоги про

звільнення такого співробітника у зв'язку з тим, що робота заважає навчальному процесу.

Формулювання запису в трудовій книжці про звільнення за ст. 199 КЗпП – див. у кінці консультації.

Звільнення за ініціативою роботодавця

Звільнення працівників молодше 18 років за ініціативою роботодавця теж має свої особливості. Таке звільнення в принципі допускається, проте крім дотримання загального порядку звільнення роботодавцеві необхідно отримати згоду **районної (міської) служби у справах дітей**.

А якщо йдеться про звільнення за **підставами, зазначеними в п. 1, 2 та 6 ст. 40 КЗпП**, то звільнити неповнолітнього можна тільки **у виняткових випадках і лише з подальшим працевлаштуванням**. Наприклад, посада, яку займає неповнолітній, підпадає під скорочення. Звільнити такого співробітника на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП роботодавець може з відома служби у справах дітей і лише за умови, що звільнений співробітник буде працевлаштований.

❓ Роботодавець звільнив неповнолітнього співробітника за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП) без отримання дозволу від служби у справах дітей. Чи може Держпраці оштрафувати за це роботодавця?

Так, може. У ході планової або позапланової перевірки інспектори Держпраці можуть накласти на підприємство або роботодавця-підприємця фінансові санкції згідно з абзацом восьмим ч. 2 ст. 265 КЗпП «за порушення інших вимог трудового законодавства». Штраф за таке порушення становить 1 мінімальну зарплату (зараз 1 МЗП = 4 173 грн).

А посадових осіб підприємства або роботодавця-підприємця можуть притягти до адміністративної відповідальності згідно з ч. 2 ст. 41 КУпАП. Тут розмір штрафу – від 100 до 300 НМДГ (від 1 700 до 5 100 грн).

Крім того, співробітник може оскаржити своє звільнення в суді та **відновитися на роботі з виплатою компенсації** за вимушений прогул, оскільки звільнення було проведене без законних підстав.

ЗРАЗОК

<...>

№ запису	Дата			Відомості про прийняття на роботу, переведення на іншу роботу і звільнення (із зазначенням причин і посиланням на статтю, пункт закону)	На підставі чого внесений запис (документ, його дата і номер)
	число	місяць	рік		
1	2			3	4
...
Товариство з обмеженою відповідальністю «Парус»					
4	10	06	2019	Прийнятий на посаду бармена	Наказ від 09.06.19 р. № 23
5	26	07	2019	Звільнений на вимогу батьків, ст. 199 КЗпП України	Наказ від 26.07.19 р. № 45
...

<...>

ВИСНОВКИ



Роботодавець може прийняти на роботу підлітка, якому виповнилося 16 років. Узяти на роботу дітей віком до 15 років теж можна, якщо є письмова згода від батьків (інших осіб, які їх замінюють). А ось оформити на роботу 14-річних можна тільки за наявності дозволу від батьків і виконання умов, зазначених у ч. 3 ст. 188 КЗпП.

Роботодавці зобов'язані вести спеціальний облік неповнолітніх працівників із зазначенням дат їх народження. Для звільнення працівника молодше 18 років за ініціативою роботодавця необхідно додатково отримати згоду районної (міської) служби у справах дітей.