УДК 349.22:331.106:347.157(043.2)

**Кунц І.С., Омелько Г.Т.,** студентки,

Навчально-науковий Юридичний інститут,

Національний авіаційний університет, м. Київ

Науковий керівник: Белуга Ю.М., старший викладач

**ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕПОВНОЛІТНІМИ**

Право на працю є основним конституційним правом громадян України. Воно проголошене ст. 43 Конституції України, визначається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку погоджується [1, ст.43].

Право на працю реалізується різними шляхами. Одні громадяни займаються індивідуально-трудовою діяльністю, інші – створюють або влаштовуються в кооперативні чи акціонерні товариства. Переважно більшість громадян влаштовуються на роботу шляхом укладення трудового договору як наймані працівники на підприємства, незалежно від їх форм власності.

Трудове право, зокрема й стосується прав неповнолітніх, виникло як право найманого працiвника на захист власних прав та утискiв вiд роботодавця. Iз середини XIX столiття в окремих державах Європейського простору з’являються окремi законодавчi акти, якими встановлювалися певнi рамки дiй роботодавця по вiдношенню до працiвника. Для прикладу, це акт яким було заборонено працю дiтей до восьми рокiв (Францiя, 1841 р., Англiя, 1802 р.), про обмеження застосування працi дитячої працi на нiчних та небезпечних роботах (Росiя, 1882 р., 1885 р.) [2, с.160]. Якщо пiдiйти до огляду даного питання з бiльш глобальних позицiй, то стає цiлком очевидним, що першi нормативно-правовi акти, якi регулювали трудовi вiдносини мiж працiвником та роботодавцем, стосувалися саме обмеження використання працi неповнолiтнiх та жiнок.

На сьогоднiшнiй день основним (центральним) законодавчим актом (пiсля Конституцiї України), що регулює трудовi вiдносини працiвникiв та визначає засади й гарантiї здiйснення громадянами України права розпоряджатися своїми здiбностями до продуктивної i творчої працi є Кодекс законiв про працю України (далі – КЗпП).

Чимало особливостей існує при укладенні трудового договору з неповнолітніми працівниками. Переважно вони зводяться до забезпечення цій категорії осіб додаткових гарантій.

За загальним правилом ст. 187 КЗпП 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.

Законом визначено, що трудовий договір з неповнолітніми може укладатися по досягненню ними 16 років. Особи молодше 16 років можуть укладати трудовий договір за згодою одного з батьків або особи, яка їх заміняє: усиновителів, піклувальників. Така згода обов'язково повинна бути виражена у письмовій формі. Усі неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

Але в новому Трудовому кодексі України зазначається, що в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров’ю, моральному розвиткові і процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою [4].

Законодавство забороняє укладення трудового договору з неповнолітніми на роботу з важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземні роботи [3, с. 190]. Також КЗпП забороняє залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Крім того, згідно зі ст. 24 КЗпП трудовий договір з неповнолітніми обов'язково укладається в письмовій формі.

Відповідно до ст. 51 КЗпП скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

* для працівників віком 16-18 років – 36 год. на тиждень;
* для осіб віком 15-16 років (учнів віком 14-15 років, які працюють у період канікул) – 24 год. на тиждень.

При цьому, заробітна плата неповнолітнім працівникам при скороченій тривалості роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості роботи.

Звільнення працівників, молодших 18 років, з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою служби у справах дітей.

Отже, праця неповнолітніх володіє рядом специфічних рис, в силу чого повинні бути створені оптимальні умови для їх розвитку та трудової діяльності.

*Література*

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради – 1996 – №30 – Ст. 141.

2. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підруч. – 5-те вид., перероб. і доп / Н. Б. Болотіна – К. : Знання, 2008. – 860 с.

3. Кодекс законів про працю України// Відомості Верховної Ради України. – 2017. –№ 2, Ст.25

4. Проект Трудового кодексу України (доопрацьований) (реєстр. № 1658) від 20.05.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\_1?pf3511=53221