

Чижмак Д. С.

(наук. кер. – ст. викл. Штепа О.О.)

*студентка V курсу психолого-педагогічного факультету
Полтавського національного педагогічного
університету ім. В.Г.Короленка*

ПРАВО НА ПРАЦЮ НЕПОВНОЛІТНІХ ГРОМАДЯН: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Дехто влаштовується на роботу у вільний від навчання час, а дехто взагалі кидає школу, щоб допомогти батькам чи заробити собі на найнеобхідніше.

Відповідно до статті 187 КЗпПУ неповнолітні в трудових правовідносинах прирівнюються до повнолітніх, а в області охорони праці, робочого часу, надання відпусток та деяких інших умов користуються додатковими пільгами [1].

Законодавством не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Як виняток, за згодою одного з батьків чи особи, що його заміняє, можуть бути прийняті на роботу особи, які досягли 15 років. Але для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів закладів освіти у вільний від навчання час по досягненню ними 14-річного віку за згодою одного з батьків чи особи, що його заміняє.

Також законодавством встановлено, що праця неповнолітніх забороняється на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також забороняється залучати неповнолітню особу до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Забороняється залучати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Застосування праці неповнолітніх у виробництвах, професіях і на роботах з важкими та шкідливими умовами праці забороняється на всіх підприємствах, установах та організаціях незалежно від форм власності і видів їх діяльності.

Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

При прийнятті на роботу осіб, які не досягли 18 років, молодих працівників після закінчення професійних навчально-виховних закладів, молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів випробування не встановлюється.

Трудова книжка є основним документом, який свідчить про трудову діяльність працівника. Працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше 5 днів з дня прийняття на роботу. До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі. Відомості про стягнення до неї не заносяться [4, с. 319].

Неповнолітні, які вперше стають до роботи, і не мають трудової книжки, повинні пред'явити паспорт (свідоцтво про народження), диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку.

Для неповнолітніх передбачено скорочення тривалості робочого часу:

від 16 до 18 років 36 годин на тиждень;

від 15 до 16 років 24 години на тиждень;

для учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул 24 години на тиждень.

Максимальна тривалість робочого часу для учнів, які працюють протягом навчального року, у вільний від навчання час, не може бути більше половини тривалості робочого часу, який передбачений для осіб відповідного віку, тобто, для учнів віком від 16 до 18 років – 18 годин на тиждень, а віком від 14 до 16 років – 12 годин на тиждень [2, с. 274].

Якщо дитина витрачає час, за згодою власника або уповноваженого ним органу (профспілки) на професійну підготовку в межах робочого часу, цей час зараховується як робочий.

Для неповнолітніх норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку дорослих робітників пропорційно скорочену робочому часу для осіб, що не досягли 18 років.

Що до оплати праці, то неповнолітнім при скороченій тривалості щоденної роботи провадиться у такому ж розмірі, як і дорослим працівникам при повній тривалості щоденної роботи.

Щорічні відпустки неповнолітнім надаються у літній час або за їх бажанням (письмова заява) в будь-яку іншу пору року.

Літнім часом вважається настання літнього місяця, тобто з 1 червня до 1 жовтня. Відпустка для неповнолітніх не повинна бути меншою, ніж 31 календарний день.

При укладенні трудового договору на невизначений строк, неповнолітній має право розірвати трудові відносини, попередивши власника або уповноважений ним орган письмово за 2 тижні. Якщо така заява про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання, вступ до навчального закладу тощо), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який прохає працівник. Також власник може звільнити неповнолітнього з роботи за власною ініціативою лише при наявності дозволу профспілкового комітету та згоди Служби у справах неповнолітніх.

Батьки, усиновителі, піклувальник неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, якщо праця загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси. При звільненні неповнолітнього з роботи адміністрація зобов'язана в день звільнення видати

неповнолітньому належно оформлену трудову книжку та провести з ним всі розрахунки [3, с. 304].

Якщо власник звільнив неповнолітнього з власної ініціативи, він зобов'язаний у день звільнення видати неповнолітньому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках копія наказу видається на вимогу неповнолітнього.

Районні і міські держадміністрації, виконкоми місцевих рад повинні затверджувати програми влаштування на роботу випускників загальноосвітніх шкіл, квоти робочих місць для працевлаштування молоді та забезпечувати їх виконання всіма підприємствами, установами і організаціями незалежно від форм власності.

Відмова в прийнятті на роботу і професійному навчанні на виробництві зазначеним особам, направленим в рахунок броні, заборонена.

Працевдатній молоді – громадянам України віком від 15 до 35 років після закінчення навчання або після звільнення зі строкової військової чи альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше 2 років.

Література:

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Режим доступу http://kodeksy.com.ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini/statja-187.htm http://www.uajobs.com.ua/laws_ua/kzot-article-207/. – Взято з екрану : 24. 03.14 р.

2. Жернаков В. В. Трудове право / В.В. Жернаков. – К.: Правова єдність, 2012. – 274 с.

3. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України / Н. Б. Болотіна, Чанишева Г. І. – К.: Знання, 2001. – 304 с.

4. Грузінова Л. П., Короткій В. Г. Трудове право України / Л. П. Грузінова, Короткій В. Г. – К.: МАУП, 2003. – 319 с.

Осіпенко О.М.

(наук. кер. – ст. викл. Штепа О.О.)

*студентка V курсу психолого-педагогічного факультету
Полтавського національного педагогічного
університету ім. В.Г.Короленка*

ПОРЯДОК І ПРОЦЕДУРА УСИНОВЛЕННЯ

В статті 207 Сімейного кодексу України закріплено, що усиновлення – це прийняття усиновлювачем у свою сім'ю особи на правах дочки чи сина, що здійснене на підставі рішення суду [1].

Усиновлення визнане в Україні пріоритетною формою влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.