**Запитання Відповіді**

**ЯК ПРАВІЛЬНО ОФОРМИТИ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ З НЕПОВНОЛІТНІМ ПРАЦІВНИКОМ ТА ВИЗНАЧИТИ ЙОМУ ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ**

**Питання:** Як роботодавцю правильно оформити трудові відносини з неповнолітнім працівником та яка максимальна тривалість робочого часу неповнолітнього працівника?

**Відповідь:** На теперішній час багато молоді хоче реалізувати своє право на працю, разом з цим у роботодавців виникають питання стосовно належного оформлення трудових відносин з неповнолітніми.

Розглянемо покроково процедуру прийняття неповнолітньої особи на роботу та встановлення їй тривалості робочого часу у відповідності до норм чинного законодавства про працю.

Слід враховувати, що відповідно до ст. 187 КЗпП України 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.

Неповнолітньою вважається дитина у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років (абз.2 ч.2 ст. 6 Сімейного кодексу України**).**

Наголошуємо, що не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Водночас, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років (ч.ч.1, 2 ст.188 КЗпП України).

Разом цим для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу здобувачів освіти закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, які здобувають у будь-якій формі початкову, базову середню чи профільну середню освіту для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров’ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час, зокрема у період канікул по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Перший крок: неповнолітня особа подає заяву на прийом на роботу з представленням копії необхідних документів, зокрема:

1) копію свідоцтва про народження або копію паспорта;

2) згоду одного з батьків або особи, що його замінює – якщо особі від 14 до 16 років;

3) документ, який підтверджує, що особа буде виконувати роботу у вільний від навчання час – якщо особі від 14 до 15 років.

По-друге - усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному огляду (ст.191 КЗпП України). Тому, перед прийняттям на роботу неповнолітня особа в обов’язковому порядку за направленням роботодавця має пройти медичний огляд, та представити роботодавцю відповідний документ про його проходження.

По-третє - порядок прийому неповнолітніх врегульований нормами п.5 ч.1 ст. 24КЗпП України в частині обов'язковості укладення трудового договору з неповнолітнім працівником в письмовій формі.

Тому, роботодавець на підставі особистої заяви неповнолітньої особи укладає з ним трудовий договір, який в обов’язковому порядку оформлюється наказом чи розпорядженням роботодавця.

До початку роботи, роботодавець подає повідомлення про прийняття працівника (домашнього працівника) на роботу/укладення гіг-контракту до територіальних органів Державної податкової служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, не пізніше ніж до початку роботи.

Також, у наказі про прийняття на роботу (типова форма № П-1, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 05.12.2008 № 489) неповнолітнього працівника, необхідно прописати усі умови праці, зокрема тривалість робочого дня (тижня) з урахуванням норм чинного законодавства про працю, а саме:

Неповнолітні можуть працювати лише скорочений робочий час:

16-18 років – до 36 годин на тиждень;

15-16 років – до 24 годин на тиждень;

учні 14-15 років (під час канікул) – до 24 годин на тиждень (ч.1 ст.51 КЗпП України).

Четвертий крок - до початку роботи неповнолітнього працівника необхідно ознайомити з місцем роботи, трудовою функцією, яку зобов’язаний виконувати працівник; режимом роботи; також проводяться вступні інструктажі, та інформування про локальні нормативні акти (наприклад, колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку тощо) та з інших питань визначених вимогами ст. 29 КЗпП України.

Крім цього роботодавець повинен знати, що нормами ст.190 КЗпП України встановлено заборону застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Звертаємо увагу, що заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Оплата праці здобувачів освіти закладів загальної середньої або професійної (професійно-технічної) освіти, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати здобувачам освіти доплати до заробітної плати ( ч.ч.1,3 ст. 194 КЗпП України).

Головний державний інспектор

відділу з питань праці управління

інспекційної діяльності в Одеській області

Південного міжрегіонального управління

Державної служби з питань праці Тетяна ДОВГАНЬ