**Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України у Луганській області**

**БУКЛЕТ**

**Трудові правовідносини між роботодавцем та молоддю**

**м. Сєвєродонецьк**

**2018р.**

В 2018 році в Україні відзначають Всесвітній день охорони праці під девізом «Захищене і здорове покоління». За даними Міжнародної організації праці, у світі 541 мільйон молодих працівників віком 15– 24 років, зокрема 37 мільйонів дітей, працюють у шкідливих умовах. А це понад 15% робочої сили. Серед молоді рівень травматизму на роботі на 40% вищий, ніж серед працівників старше 24 років. В Україні працює майже кожен третій віком від 15 до 24 років, що становить понад 1 мільйон наших громадян. Саме тому завдання зберегти молоде покоління як трудовий потенціал держави буде актуальним на довгі роки.

У законодавчому полі передбачено чимало норм, які захищають права молоді в процесі роботи та забезпечують збереження здоров’я.

Так, Кодексом законів про працю України передбачені наступні норми:

- неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, 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 (стаття 187);

- не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років; за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років (стаття 188);

- забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах; забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (стаття 190);

- забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (стаття 192);

- для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорціональне скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти 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 (стаття 193);

- для працевлаштування молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і вперше приймається на роботу, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу, а також інших категорій осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, підприємствам, установам та організаціям встановлюється квота відповідно до [Закону України](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17)  «Про зайнятість населення» (стаття 196);

- працездатній молоді - громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років; молодим спеціалістам - випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України (стаття 197);

- не встановлюється випробування при прийнятті на роботу для осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів (стаття 26);

- встановлюється скорочена тривалість робочого часу: для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень; для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень (стаття 51);

- працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, забороняється залучати в дні занять до надурочних робіт ([стаття 220](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08/paran1167#n1167));

- особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день (стаття 75);

- власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників віком до 21 року (стаття 169);

- забороняється тимчасове переведення на іншу роботу осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди (стаття 33);

- розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, відбувається у строк, про який просить працівник, у разі його вступу до навчального закладу (стаття 38);

- переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації надається працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва (стаття 42);

- звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу 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 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування (стаття 198).

Для молоді, яка поєднує роботу з навчанням, надаються певні пільги щодо скорочення робочого часу із збереженням заробітної плати, додаткові відпустки у зв’язку з навчанням.

За приховування праці молоді роботодавці несуть юридичну відповідальність. Статтею 265  Кодексу законів про працю України передбачено, що юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та податків - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

 Правова обізнаність допоможе молоді відстоювати свої права у трудових правовідносинах з роботодавцем в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та інших умов праці.

*Буклет розроблений відділом з профілактики страхових випадків управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України у Луганській області, тел. (06452) 5-03-60*