

Охорона праці для неповнолітніх працівників

Під час прийняття на роботу і в процесі роботи діти повинні проходити:



Інструктаж з охорони праці



Інструктаж з правил поведінки на робочих місця



Навчання з питань охорони праці

Забезпечуються спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту (за потреби згідно умов виробництва)

**ІНСТРУКТАЖ
з охорони
праці**

**ОХОРОНА
ПРАЦІ**

Тривалість робочого часу для дітей віком до 18 років

Учні віком від 14 до 15 років*

12
годин
/тиждень

протягом навчального року у вільний від навчання час

24
години
/тиждень

в період канікул

Особи віком від 14 до 15 років*

12
годин
/тиждень

протягом навчального року у вільний від навчання час

24
години
/тиждень

в період канікул

Працівники віком від 16 до 18 років

36
годин
/тиждень

не навчається

36
годин
/тиждень

в період канікул

18
годин
/тиждень

протягом навчального року у вільний від навчання час



*за згодою одного з батьків

Обмеження звільнення працівників молодше 18 років

Звільнення з ініціативи роботодавця

- за згодою районної (міської) служби у справах дітей
- на підставі змін в організації виробництва і праці, невідповідності працівника займаній посаді або стану здоров'я, поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу – з обов'язковим працевлаштуванням

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

- за власним бажанням

Розірвання трудового договору

- на вимогу батьків або інших осіб (усиновителів і піклувальників), якщо продовження трудового договору загрожує здоров'ю дитини або порушує законні інтереси
- угода сторін



Медичні огляди осіб молодше 18 років

**Перед прийняттям на роботу -
попередній медичний огляд**

**Щороку до досягнення 21 року -
періодичний медичний огляд**



Роботи, на яких забороняється застосування праці осіб молодше 18 років



Нічні, надурочні роботи
і роботи у вихідні дні



На важких роботах і на роботах
з шкідливими або небезпечними
умовами праці



Підймання і переміщення речей,
маса яких перевищує встановлені
для дитини граничні норми



На підземних роботах



Оплата праці працівникам віком до 18 років

Заробітна плата - це винагорода у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу

При погодинній оплаті

в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості роботи

При відрядних роботах

за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників

Для учнів

які працюють у вільний від навчання час - за відпрацьований час або залежно від виробітку

* Розмір заробітної плати не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати



Надання відпусток працівникам віком до 18 років

Щорічна відпустка (надається із збереженням на її період місця роботи і заробітної плати)

- тривалість 31 календарний день
- надається у зручний для дитини час
- надається повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи

Відпустка без збереження заробітної плати

- за сімейними обставинами та з інших причин не більше 30 календарних днів на рік (в період дії воєнного стану – без обмеження строків)
- для вступних іспитів у вищі навчальні заклади - тривалістю 15 календарних днів
- для працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи - не більше 90 календарних днів

Відпустка у зв'язку з навчанням (додаткова оплачувана)

- для завершення здобуття базової загальної середньої освіти - тривалістю 10 календарних днів
- здобуття повної загальної середньої освіти - тривалістю 23 календарні дні
- для складання річного оцінювання - від 4 до 6 календарних днів
- працівникам, які успішно навчаються у закладах професійної (професійно-технічної) освіти за вечірніми формами навчання - загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року

* за наявності підстав надаються інші види відпусток, передбачених законодавством

Оформлення трудового договору з працівниками віком до 18 років

Право на працю реалізується шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою



Під час воєнного стану

- форма трудового договору визначається за згодою працівника і роботодавця
- заява про прийняття на роботу (у разі відсутності письмового трудового договору)
- можливе встановлення випробування



В мирний час

- обов'язкова письмова форма трудового договору
- випробувальний термін не встановлюється



- наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
- повідомлення про прийняття працівника на роботу до Державної податкової служби України

