



**Національний університет біоресурсів і
природокористування України**

Юридичний факультет

Кафедра теорії та історії держави і права

**Студентський науковий гурток «Клуб юних
теоретиків»**

**Студентський науковий гурток «Дискусійний
клуб «De jure!»**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

учасників

XVI ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО- ПРАКТИЧНОЇ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦІЇ «ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ ОЧИМА МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ»

16 листопада 2023 р.

м. Київ

УДК: 340:167.1:378.2

**Матеріали XVI Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції
«Проблеми юридичної науки очима молодих науковців»**

П.78

**Проблеми юридичної науки очима молодих науковців : зб. наук. пр. XVI
Всеукр. наук.-практ. онлайн-конф. (м. Київ, 16 листопада 2023 р.) / Укладачка:
Віра Качур. К., 2023. 234 с.**

У збірнику подані наукові здобутки учасників, що присвячені
проблемам юридичної науки.

Усі матеріали подаються в авторській редакції.

**За зміст наукових матеріалів відповідальність несуть їх автори та
наукові керівники**

Напря́м 3 Приватно-правовий

Бондаренко Олексій

студент 2 курсу гуманітарно-педагогічного
факультету Комунального закладу вищої освіти
«Барський гуманітарно-педагогічний коледж
імені Михайла Грушевського (м. Бар)

Особливості працевлаштування неповнолітніх*

Законодавством не передбачена форма надання згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює, на працевлаштування неповнолітнього. На практиці вони подають роботодавцеві заяву, у якій просять прийняти на певну посаду неповнолітнього. Усі працівники віком до 21 року повинні щорічно проходити обов'язкові медичні огляди (ст. 191 Кодексу законів про працю України).

Згідно зі ст. 189 Кодексу законів про працю України На кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження [1].

Важливо наголосити, що одним із основних принципів трудового законодавства нашої держави є рівність трудових прав усіх громадян. Відповідно до ст.187 Кодексу законів про працю України неповнолітні, тобто особи, що не досягли 18 років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх. У той же час, трудове законодавство України встановлює певні особливості правового регулювання праці неповнолітніх, в т. ч. щодо прийняття на роботу та звільнення, умов праці тощо. Це обумовлено тим, що вони користуються додатковими пільгами у зв'язку з фізіологічними, психологічними та віковими особливостями [2].

Основними нормативними документами, які регламентують питання працевлаштування неповнолітніх в Україні є: Конституція України; Кодекс законів про працю України; Закони України «Про зайнятість населення» (2012), Указ Президента України «Про заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді» від 6 жовтня 1999 року N 1285/99; Постанова Верховної Ради «Про рекомендації парламентських слухань про становище молоді в Україні», Постанова Кабінету Міністрів України «Про забезпечення працевлаштування молоді, зокрема випускників шкіл, вузів та інших навчальних закладів» від 16 липня 1997 року N 463/97-ВР; та ін [2].

Згідно зі ст. 188 Кодексу законів про працю України приймати на роботу можна осіб, які досягли 16 років. Прийняти на роботу можна і 15-річного підлітка, проте у такому разі додатково слід отримати від одного з батьків або особи, яка їх замінює, письмову згоду. Роботодавець має право

* Наукова керівниця – доцентка кафедри соціально-економічних дисциплін гуманітарно-педагогічного факультету Комунального закладу вищої освіти «Барський гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського Тетяна Юзько

приймати на роботу осіб з 14 років, але тільки за одночасного дотримання таких умов: якщо неповнолітній є учнем загальноосвітньої школи, професійно-технічного або середньо-спеціального навчального закладу; він виконуватиме легку роботу, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання; робота виконуватиметься у вільний від навчання час; отримана згода одного з батьків або особи, яка їх замінює [3].

Звільнення працівників, молодших 18 років, за ініціативою роботодавця має свої особливості. Таке звільнення в принципі допускається, проте, крім дотримання загального порядку звільнення, роботодавцеві необхідно отримати згоду районної чи міської служби у справах дітей. А якщо йдеться про звільнення за підставами, зазначеними в п. 1, 2 та 6 Кодексу законів про працю України, то звільнити неповнолітнього можна тільки у виняткових випадках і лише з подальшим працевлаштуванням. Наприклад, посада, яку обіймає неповнолітній, потрапляє під скорочення. Звільнити такого співробітника на підставі п. 1 роботодавець може з відома служби у справах дітей і лише за умови, що звільнений співробітник буде працевлаштований [3].

Підлітки не можуть працювати у небезпечних і шкідливих умовах, під землею, на теплових і атомних електростанціях, на нафто- і газовидобувних підприємствах та інших роботах із Переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці [4].

Їх не можна залучати до нічних (з 22:00 до 6:00), надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Працівники до 18 років також не можуть переміщувати та підіймати речі вагою більше граничних норм. Крім того, вантажна робота обмежується за часом – не більше однієї третини робочого часу. Іншими словами, якщо працівник працює 7 годин на день, то вантажна робота не повинна тривати більше 2,3 години [4].

Згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я [5].

Висновок. Підсумовуючи вищесказане, можна зробити наступні висновки. Молодь - це майбутнє держави та важливий елемент успішного економічного розвитку держави. Вони є важливим елементом для успішного економічного розвитку держави і для майбутнього суспільства. Саме тому

сьогодні охорона праці неповнолітніх не менш важлива, ніж охорона праці дорослих. Важлива тому, що це єдиний спосіб забезпечити захист дітей та молоді. Вони менш стійкі, ніж дорослі. Тому проти несправедливих умов праці не здатні протестувати проти несправедливих умов праці. Неповнолітні при виконанні трудових обов'язків повинні дотримуватися наступних вимог: перш за все, вони повинні бути захищені від заподіяння шкоди їхньому здоров'ю, а праця не повинна бути перешкодою для їхнього загального розвитку. Тому правове регулювання праці неповнолітніх потребує значної уваги з боку влади. Кодекс законів про працю України надає значні пільги та додаткові гарантії неповнолітнім, які працюють, і та додаткові гарантії для неповнолітніх, які працюють. Забезпечення нормального фізичного і розумового розвитку неповнолітніх, які залучаються до суспільно корисної праці.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>(дата звернення: 11.11.2023).
2. Лісовець О.В. ПРАЦЯ НЕПОВНОЛІТНІХ ЯК СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА. URL: <http://surl.li/nmupc>
3. Особливості працевлаштування неповнолітніх. URL: <https://profpressa.com/news/osoblivosti-pratsevlashtuvannia-nepovnolitnikh>.
4. Які види робіт заборонені для неповнолітніх працівників. URL: <https://profpressa.com/news/iaki-vidi-robot-zaboroneni-dlia-nepovnolitnikh-pratsivnikiv>.
5. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 11.11.2023).