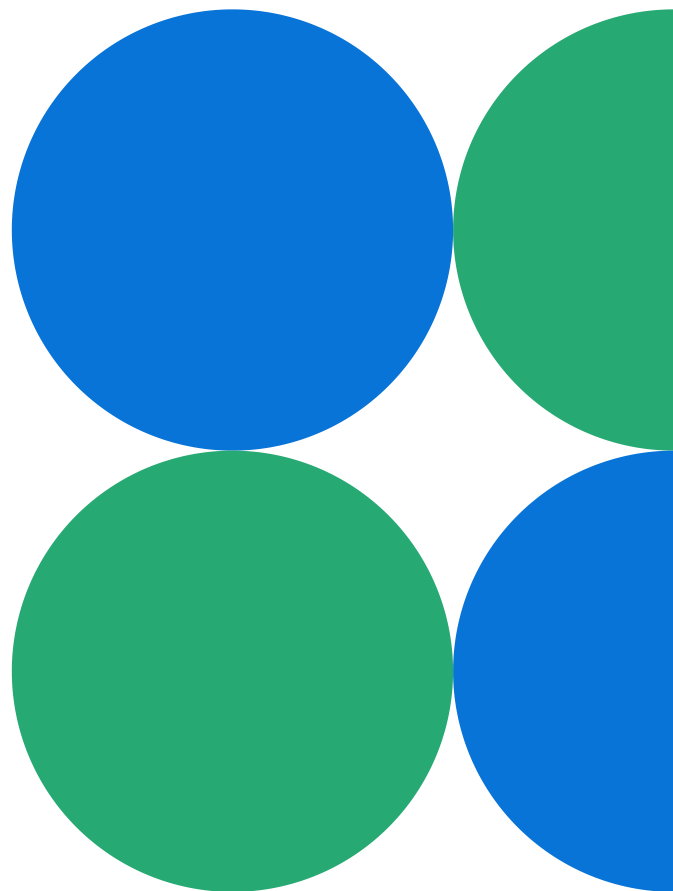




Державна податкова служба України
Головне управління ДПС
у Київській області

Оформлення трудових відносин з неповнолітніми особами

12 липня 2021 року



Головне управління ДПС у Київській області звертає увагу на деякі особливості використання роботодавцями праці неповнолітніх осіб. Неповнолітні, тобто особи, які не досягли 18 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.

Кодекс законів про працю дозволяє прийняття на роботу осіб з 16 років.

Проте з цього правила є винятки:

1. за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15 років.
2. для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, яка не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, - у вільний від навчання час (наприклад, канікули) по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює.

На кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли 18 років, із зазначенням дати їх народження.

Забороняється залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, до виконання важких робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також до підземних робіт.

Також забороняється залучати осіб молодше 18 років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Як неповнолітнім захиститися від недоброчесного працедавця, який використовує найманого працівника під приводом «стажування» і не оплачує відпрацьований час?

Використання найманої праці без належного оформлення трудових відносин є «тіньовою» зайнятістю. Недоброчесні роботодавці використовують так звані «стажування» та «випробувальні терміни» для використання неоформленої праці. Цим самим вони безпідставно відтермінують на певний час укладення трудового договору.

Прийняття на роботу працівників під виглядом стажування чи випробування, без проведення відповідної оплати - це порушення трудового законодавства та ознака застосування примусової праці, використання якої заборонено статтею 43 Конституції України та нормами міжнародного права.

Згідно чинного законодавства, випробувальний термін може застосовуватись роботодавцем лише після офіційного працевлаштування найманої особи, а умова про випробування має бути обумовлена у наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. У період випробувального терміну на працівників також поширюється законодавство про працю.

Пам'ятайте, що єдиний надійний спосіб захиститися від недобросовісного працедавця - це вимагати офіційного оформлення трудових відносин.

Офіційне оформлення найманих працівників на роботу

Нагадуємо, що офіційне оформлення найманих працівників на роботу включає наступні кроки:

- укладення трудового договору:

Важливо:

1. Трудовий договір із неповнолітнім працівником укладається лише в письмовій формі (п. 6 ч. 1 ст. 24 Кодексу законів про працю України; форма трудового договору між працівником і роботодавцем, який використовує найману працю, затверджена наказом Мінпраці від 08.06.2001 № 260);

2. Неповнолітній працівник не повинен мати медичних протипоказань, - це означає, що він повинен пройти медичне обстеження і надати довідку. Медичний профогляд слід проходити щорічно до досягнення працівником 21 року.

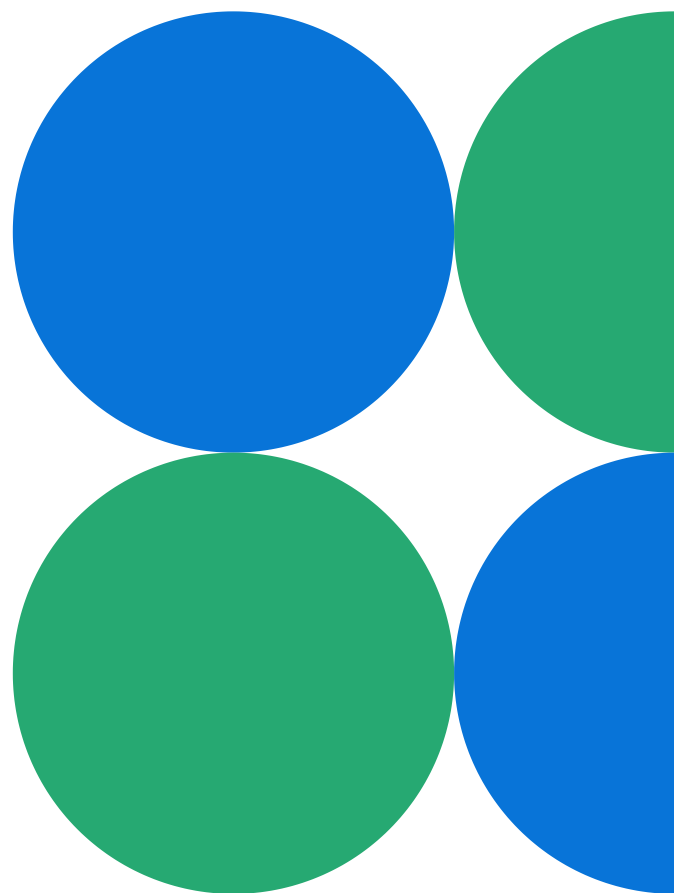
3. Для неповнолітніх осіб не можна встановлювати випробувальний термін під час прийому на роботу.

- оформлення наказу про прийняття на роботу (заповнюється типова форма № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу», або застосовується довільна форма);
- повідомлення органу ДПС про прийняття на роботу (Повідомлення про прийняття працівника на роботу подається до початку роботи працівника за формою згідно з додатком до постанови Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 413).

Які штрафи сплачують роботодавці за використання неофіційно оформленої праці?

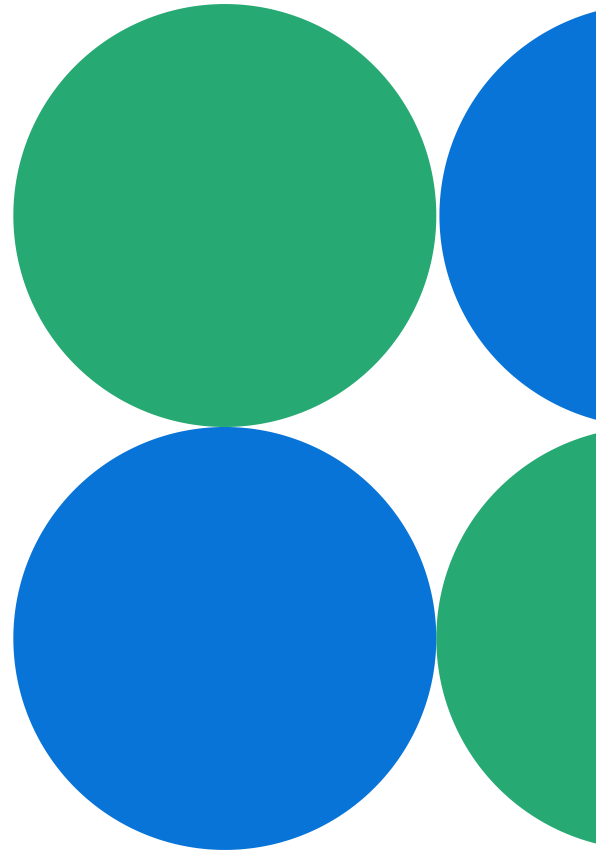
Роботодавці - юридичні особи та ФОП, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати без нарахування та сплати ЄСВ та податків - у 10-тикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (наразі це 60,0тис.грн.), за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та ФОП, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої - третьої груп, застосовується попередження;

Аналогічне порушення, вчинене повторно протягом 2-ох років з дня виявлення порушення тягне накладення штрафу у 30-тикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення (180,0тис.грн.)





Державна податкова служба України
Головне управління ДПС
у Київській області



Контакти:



03151, вул. Народного Ополчення, 5А, Київ



kyivobl.official@tax.gov.ua



<https://kyivobl.tax.gov.ua/>



<https://www.facebook.com/tax.kyiv.oblast>



Модератор: (044) 246-22-28, 200-37-15