

інцидент на цьому об'єкті (у такому випадку мало б місце страхування цивільної відповідальності ДПЕН), а захворювання певного виду, що породжені постійним впливом такого екологічно небезпечного джерела. Існування такого негативного впливу на здоров'я людей (навіть якщо немає перевищення екологічних нормативів) підтверджується науковими дослідженнями фахівців різних галузей науки (наприклад щодо впливу малих доз радіації).

Література

1. Покровский А. И. Основные проблемы гражданского права / А. И. Покровский. – Петербург, 1917. – 389 с.
2. Луцько В. С. Шляхи вдосконалення системи державного управління у сфері екологічної безпеки України / В. Луцько. – К. : НАН України Рада по вивченню продуктивних сил України, 1999. – 147 с.
3. Закон України «Про охорону навколишнього природного середовища» від 25.06. 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №41. – Ст. 546.
4. Закон України «Про страхування» (в ред. Закону від 04.10.2001 р.) // Відомості Верховної Ради України – 1996. – №18. – Ст. 78.
5. Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» від 08.02. 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №12. – Ст. 81.
6. Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» (в ред. Закону від 18.11.2012 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №15. – Ст. 73.

Ярослав Сергійович Огієнко – студент I курсу факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Наталія Ігорівна Дуравкіна** – доцент кафедри
юридичних дисциплін Сумської філії Харківського національного
університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ

Однією з головних потреб людини є праця. Вона потрібна їй для нормальної життєдіяльності, потрібна як повітря, їжа, сон, спілкування. Щоб насолодитися відпочинком, треба спочатку відчувати втому. Тільки завдяки праці люди можуть задовольняти свої матеріальні та моральні потреби. Саме тому праця становить єдність двох функцій: засобу до життя та сферу ствердження особи. Перша з цих функцій знаходить своє відображення в орієнтації працівника на матеріальне задоволення потреб результатами своєї праці, друга – в орієнтації працівника на зміст праці, її

відповідність його внутрішнім запитам, моральне задоволення роботою. Ст.43 Конституції України зазначає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Працевлаштування неповнолітніх громадян є однією з актуальних соціально-економічних проблем. У юридичній літературі існує декілька поглядів щодо того, у якій же саме формі повинен бути укладений такий трудовий договір. п. 5 ч.1 ст. 24 КЗпП встановлює, що дотримання письмової форми при укладенні трудового договору з неповнолітнім є обов'язковим.

Ця обов'язковість обумовлюється тим, що такі особи недостатньо знають норми трудового законодавства і повинні бути захищені законом. Крім того, законодавче закріплення письмової форми трудового договору дозволить забезпечити більш чітке розуміння майбутнього неповнолітнього працівника щодо прав, якими він володіє та обов'язків, які повинен нести, тобто дасть можливість більш сумлінно ставитися до своєї роботи. На неповнолітніх поширюються також інші норми трудового законодавства, які регулюють укладення трудового договору. Однією з особливостей укладення трудового договору з неповнолітніми є положення про неможливість встановлення випробування при прийнятті їх на роботу згідно з ст. 26 КЗпП [3].

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Список таких робіт затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України № 46 від 31 березня 1994 р. 4 Ст. 190 КЗпП передбачена заборона залучення неповнолітніх до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [2].

Неповнолітня працююча молодь — це особлива група населення, яка відрізняється від інших віком, правовим положенням, наявністю додаткових трудових пільг і гарантій, наданих їй державою під час виконання трудової діяльності з урахуванням віку, стану здоров'я та умов праці.

Тому нині охорона праці неповнолітніх не менш важливе завдання, ніж охорона праці дорослих людей. Адже діти та підлітки менш здатні чинити опір у порівнянні з дорослими людьми й тому не можуть подібно до них протестувати проти несправедливих умов праці [4].

Неповнолітня молодь при виконанні трудових завдань повинна бути насамперед захищена від посягання на їхнє здоров'я, і при цьому їхня робота не повинна бути перешкодою для їхнього всебічного розвитку [5].

Згідно з чинним законодавством можна виділити три групи неповнолітніх: – 1 група – особи у віці від 14 до 15 років, 2 група – особи у віці від 15 до 16 років, 3 група – особи у віці від 16 до 18 років. Залежно від вікової групи законодавством встановлюються відповідні умови реалізації права на працю. Що стосується осіб, які досягли 14-річного віку,

то для них встановлено найбільшу кількість додаткових умов, дотримання яких є обов'язковим для прийняття на роботу [4]. У цьому випадку встановлено, принаймні, п'ять, а саме: 1) мета праці – підготовка неповнолітнього до майбутньої продуктивної праці, яка виступає водночас як мета і як умова прийняття 14-річної особи на роботу; 2) статус працівника – учень загальноосвітньої школи, професійно-технічного і середнього спеціального навчального закладу; 3) робота неповнолітнього повинна бути легкою, не завдавати шкоди здоров'ю і не порушувати процес навчання; 4) робота повинна проводитися у вільний від навчання час, а також не порушувати навчального процесу [6]; 5) надання згоди на прийняття неповнолітнього на роботу одного з батьків (особи, що їх замінює). Ця умова обумовлюється тим, що останні до досягнення особи (їхньої дитини) повноліття зобов'язані піклуватися про неї.

Отже, для неповнолітніх законодавством установлені такі пільги: 1) не допускається прийняття на роботу осіб, молодших 16 років (крім окремих винятків); 2) на підприємствах, в установах, організаціях ведеться спеціальний облік неповнолітніх; 3) прийом на роботу неповнолітніх здійснюється тільки після їх медичного огляду; 4) забороняється залучати неповнолітніх до піднімання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені граничні норми, а також до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні; 5) для неповнолітніх установлюється скорочений робочий день, а оплата праці проводиться як за повний робочий день; 6) неповнолітнім щорічні відпустки надаються в літній час, а за їх бажанням – в інший час.

Щорічні відпустки працівникам віком до 18 років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установах, організації [7].

Література

1. Конституція України від 28.06.1996 №254к/96-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua
2. Закон України „Про охорону праці” від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua
4. Конвенція про права дитини від 20 листопада 1989 [Електронний ресурс] – Режим доступу http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_021
5. Ніконова Л. Праця чи експлуатація // Дзеркало тижня – 2006. – № 25.
6. Закон України «Про освіту» // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – №21. – Ст. 84.
7. Коваленко О.О. Особливості реалізації права на працю неповнолітніми / Право: Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. – 2001. – №1. – С.75-79.