

СКЛЮЧВАНЕ НА ТРУДОВ ДОГОВОР С НЕПЪЛНОЛЕТНИ ЛИЦА

Забележка: в описаната процедура се акцентира върху сключването на договор с непълнолетни на възраст над 16г., като не се описва процедурата по наемане на лица под тази възраст.

I. СЪЩНОСТ на проблема:

В съвременните трудови законодателства всяка държава предвижда особени правила, насочени към установяване на ограничения във връзка с полагането на детски труд и неговата забрана. Началото на предохранителните мерки за използване на детския труд е заложено в Конвенция № 79 относно нощния труд на юношите (неиндустриални дейности) – в сила за България от 1950г. Идеята за защита на детския труд е залегнала и в Европейската социална харта – в сила за България от 2000г.

II. НОРМАТИВНА УРЕДБА В БЪЛГАРИЯ

Българското трудово законодателство е в унисон с международно-правната уредба на проблема с полагането на труд от деца и младежи.

Основната регламентация се съдържа в Кодекса на труда – глава XV, раздел I „Специална закрила на непълнолетните”.

Допълнителна уредба се съдържа и в Наредба за работата на лицата, ненавършили 15 годишна възраст и Наредба № 6 от 2006г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години.

III. ПРОЦЕДУРНИ ПРАВИЛА

Основното правило се съдържа в чл.301 ал.1 от КТ – „Минималната възраст за приемане на работа е 16г.” Изискването за 16 годишна възраст за постъпване на работа е императивна норма и нейното нарушаване е предпоставка за нищожност на основанието за възникване на трудовото правоотношение. В определени от закона случаи е възможно наемането на работа на лица под тази възраст.

Първото изключение касае деца е между 15 и 16 години. По изключение за леки работи може да се наемат по трудово правоотношение деца на възраст между 15 и 16 години, ако това не пречи на образованието им.

Второто изключение е предвидено за наемане на момичета, навършили 14 години и момчета, навършили 13 години на ученически длъжности във цирковете.

Третото изключение се отнася за наемане на деца за участие във филмови постановки, театрални представления и т.н.

Наличието на 16 годишна възраст не е достатъчно основание за постъпване на работа. Законодателството поставя определени ограничения, поради което следва да се осъществят поетапно различни процедури до достигане на крайния акт – сключването на договор с непълнолетен.

А/ ОЦЕНКА НА РИСКА

Лицата от 16 г. до 18 г. не могат да се наемат за извършването на работи, които са тежки, опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие – чл.303 ал.1 КТ. Съгласно Наредба № 6, преди да наеме на работа лице под 18г., работодателят е длъжен да направи оценка на риска, на който могат да бъдат изложени непълнолетните във връзка с изпълняваната от тях работа. Оценката на риска се прави по реда на Наредба № 5 от 1999г. Оценката обхваща съоръжаването и устройството на работното място, видът и степента на въздействие на различни физични фактори, химични вещества и т.н., видът, разположението и използваното работно оборудване, организацията на работния процес и други.

Въз основа на резултатите от оценката на риска, работодателят е длъжен да предприеме необходимите мерки за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Б/ МЕДИЦИНСКИ ПРЕГЛЕД

Преди наемането на работа на лице под 18г., то трябва задължително да бъде подложено на медицински преглед. Предварителният медицински преглед се извършва от избрания от лицето общо практикуващ личен лекар, който му издава медицинско удостоверение за работа. Прегледът

има за цел да установи годността на непълнолетния да изпълнява работата, за която предстои да бъде нает.

В/ МЕДИЦИНСКО ЗАКЛЮЧЕНИЕ

След оценката на риска и предварителния медицински преглед, следва да бъде изготвено медицинско заключение. Медицинското заключение се изготвя от службата по трудова медицина въз основа на:

- медицинското удостоверение за работа от проведения предварителен медицински преглед;
- вида и характера на работата;
- резултатите от оценката на риска;
- осигурените мерки за безопасност и защита на здравето на непълнолетния;
- разпределението на работното време.

Г/ МОЛБА ЗА РАЗРЕШЕНИЕ

Последният етап от процедурата по наемане на непълнолетен е получаването на Разрешение от Изпълнителна агенция „Главна дирекция по труда“. Молба за разрешение се подава по образец до съответната областна дирекция „Инспекция по труда“ от работодателя, като се прилагат и следните документи:

Необходими документи за получаване на разрешение за работа на лица, ненавършили 18 години. Издаването на разрешение за работа на лица, ненавършили 18 години става след представяне в Д„ОИТ“ по местоработата на лицето до 18 г. на молба /искане/ от работодателя за получаване на разрешение за постъпване на работа на лица, ненавършили 18 години (чл. 16, ал. 1 от Наредба № 6 / 2006 г.).

В молбата /искане/ се посочва наименованието на предприятието, БУЛСТАТ, работодател, трите имена на лицето, което ще бъде назначено на работа, ЕГН, длъжността, на която лицето ще бъде назначено, и точното работно място /цех,обект/ на което лицето ще бъде назначено. Към молбата се прилагат следните документи:

- 1.** Описание на вида работа, която ще извършва лицето, ненавършило 18 години
Описание на вида работа, която ще извършва лицето, ненавършило 18 години, се съдържа в длъжностната характеристика, екземпляр от която се връчва на лицето при сключване на трудовия договор, съгласно чл. 127, ал. 1, т.4 от Кодекса на труда.
- 2.** Резултатите от оценката на риска, на който може да бъде изложено лицето, ненавършило 18 години
Във връзка с резултатите от оценката на риска, на който може да бъде изложено лицето работодателят представя следните документи:
 - 2.1.** Резултатите от оценката на риска, на който може да бъде изложено лицето, ненавършило 18 години;
 - 2.2.** Протоколите от извършени контролни измервания на факторите на работната среда за работното място на непълнолетното. При условие, че в протокола за измерване на съответния фактор на работната среда, измерените показатели обхващат и други работни места, се изисква в протокола да са маркирани измерените стойности, които се отнасят за работното място, на което ще бъде назначено непълнолетното лице или
 - 2.3.** Списък на идентифицираните опасности и рискове, касаещи трудовата дейност на непълнолетното лице.
- 3.** Осигурените мерки за защита здравето и безопасността на лицето, ненавършило 18 години
Във връзка с мерките за защита здравето и безопасността на лицето, ненавършило 18 години следва да се представят:
 - 3.1.** Списък на утвърдените от работодателя мерки за предотвратяване, намаляване, ограничаване и контрол на риска, на който може да бъде изложено лицето, ненавършило 18 години
 - 3.2.** Списък с осигурените, при необходимост, лични предпазни средства на лицето, ненавършило 18 години;
- 4.** Карта за преминат предварителен медицински преглед
- 5.** Медицинско заключение по чл. 12, ал. 2 от Наредба № 6 / 2006 г., издадено от служба по трудова медицина

6. Разпределение на работното време за лица от 15 до 16 години (чл. 16, ал. 1, т. 5 от Наредба № 6 / 2006 г.).

Работодателят представя разпределение на работното време, което трябва да съответства на чл. 305, ал. 3 от Кодекса на труда (не повече от 35 часа седмично и 7 часа дневно, при петдневна работна седмица).

7. Копие от акт за раждане/лична карта на лицето, което ще бъде наето.

Областна дирекция „Инспекция по труда“ се произнася по молбата в 15 дневен срок. Даденото разрешение е еднократно и само за конкретния случай.

Тя може да откаже за даде разрешение в случаите, когато условията на труд не са благоприятни за лицето, ненавършило 18 г., както и да отнеме даденото разрешение в случаите, ако на наетото лице до 18 г. не са осигурени здравословни и безопасни условия на труд или условията на труд не отговарят на посоченото в документите, подадени с искането за даване на разрешение.

Д/ СКЛЮЧВАНЕ НА ТРУДОВ ДОГОВОР

След получаване на разрешението може да бъде сключен трудов договор с непълнолетен. Не е необходимо съгласието на родителите. Правото на труд в случая е субективно право на непълнолетния, което той упражнява лично. Предпоставка за законовото упражняване на личното му право е спазването на описаната по –горе процедура и полученото Разрешение от ОИТ. Същата процедура се прилага, когато по изключение се сключва договор с лице на възраст между 15 и 16 години. Когато договор се сключва с лице навършило 14 години, но ненавършило 15 годишна възраст. В тези случаи съгласието се прилага към трудовия договор и е условие за неговата действителност. При наемане по изключение в разрешените случаи на лица под 14г. трудовият договор се сключва директно с родителя, респ. попечителя.

Работодателят, който наеме на работа непълнолетни (16-18г.) да им осигури следните облекчени условия на труд:

- 1.** да създава условия за придобиване на професионална квалификация и нейното повишаване;
- 2.** да уведомява непълнолетните, техните родители (попечители) за рисковете в работата и евентуалните проблеми;
- 3.** да осигури намалено работно време – 7 часов работен ден и 35 часова работна седмица;
- 4.** абсолютно забранено е полагането на нощен и извънреден труд, като за нощен в този случай се счита труда, положен от 20.00 до 6.00 часа.
- 5.** да осигури ежегодни медицински прегледи; при лица под 16 г. – на шест месеца;
- 6.** осигурява платен годишен отпуск в размер на 26 работни дни;