



ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ
ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ
В ДОНЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

ПРАЦЯ МОЛОДІ: ПРАВА, ОБМЕЖЕННЯ ТА ГАРАНТІЇ

2025



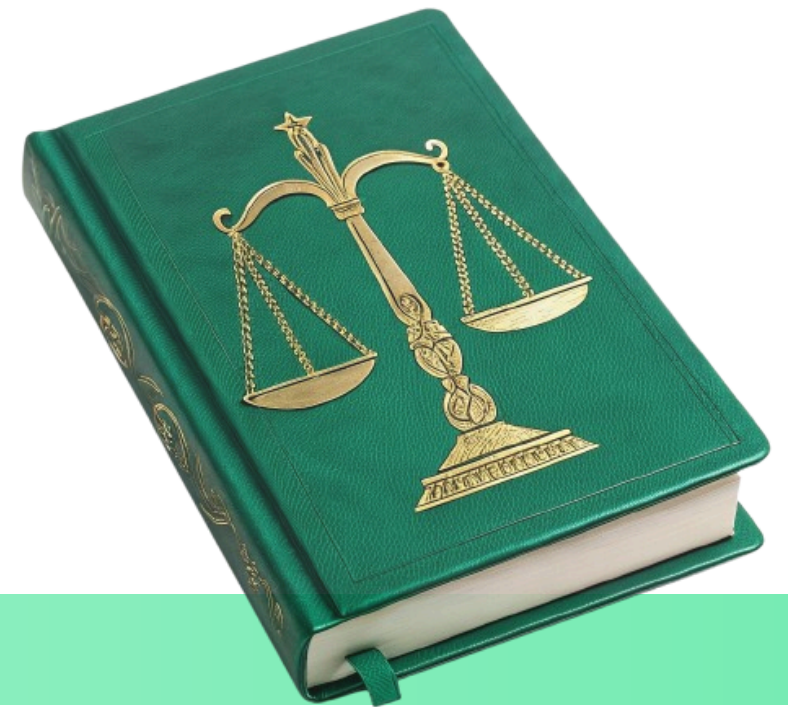
ПРАВОВЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

Трудове законодавство встановлює певні особливості правового регулювання праці неповнолітніх, у т. ч. щодо прийняття на роботу та звільнення, умов праці тощо. Вони користуються додатковими пільгами у зв'язку з фізіологічними, психологічними та віковими особливостями.

Статтею 32 Цивільного кодексу України встановлено, що неповнолітніми вважаються особи віком від 14 до 18 років.

За загальним правилом прийняття на роботу осіб молодших 16 років не допускається.

Як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15 років.



ПРАВОВЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

Працюю молоді, неповнолітніх регламентує Кодекс України № 322-VIII від 10.12.1971 Кодекс законів про працю України, який чинний з 1 червня 1972 року, та Закон України «Про охорону праці», введений в дію постановою ВР № 2695-XII від 14.10.1992.

Відповідно до ст. 187 Кодексу законів про працю України (КЗпП) неповнолітні, тобто **особи, що не досягли 18 років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх.**

У галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці неповнолітні **користуються пільгами,** встановленими законодавством України.



ПРАВОВЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

Згідно з ч. 3 ст. 188 КЗпП допускається прийняття на роботу осіб, яким виповнилося 14 років, при дотриманні наступних умов:

- 1 прийняттю на роботу у вказаному віці підлягають тільки учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних та середніх спеціальних навчальних закладів;
- 2 такі особи можуть виконувати лише легку роботу, що не заподіє шкоди їхньому здоров'ю;
- 3 їх робота не повинна порушувати процес навчання та має виконуватися виключно у вільний від навчання час (наприклад, під час літніх канікул);
- 4 необхідна наявність згоди одного з батьків або особи, що їх замінює.



ПРАВОВЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

При укладанні трудового договору з неповнолітнім додержання письмової форми договору є обов'язковою умовою для роботодавця (ст. 24 КЗпП України).



Для осіб, які не досягли 18 років, випробувальний термін при прийнятті на роботу не встановлюється. Усі неповнолітні особи приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення двадцяти одного року, щороку підлягають обов'язковому медичному огляду.

У разі наявності неповнолітніх працівників підприємства, установи та організації відповідно до ст. 189 КЗпП України повинні вести спеціальний облік працівників, які не досягли 18 років, із зазначенням дати їх народження.

ПРАВОВЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

Ст. 190 та 192 КЗпП України та ст. 11 Закону України «Про охорону праці» встановлено заборону на застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах; до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, та забороняє залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей особами молодше 18 років затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.



ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ ДЛЯ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ

Молодим спеціалістам – випускникам закладів освіти державної форми власності, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Законом України від 15 березня 2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» введені деякі обмеження конституційних прав громадян та внесені зміни до деяких норм Кодексу законів про працю України та іншого законодавства про працю, які мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану.

Пунктом 2 ст. 6 Закону визначено, що для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень. Збільшення на період воєнного стану тривалості робочого часу є правом, а не обов'язком роботодавця.

ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

Тривалість робочого часу неповнолітніх для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу для осіб відповідного віку.



НОРМИ ВИРОБІТКУ ДЛЯ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ

Відповідно до ст. 193 КЗпП України для працівників віком до 18 років **норми виробітку** встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих працівників **пропорційно скороченому робочому часу** для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Для молодих працівників, які влаштовуються на підприємство, в організацію після закінчення закладів загальної середньої або професійної (професійно-технічної) освіти, курсів, а також для тих, які пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки, можуть затверджуватися знижені норми виробітку.

Ці норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом.



ОПЛАТА ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ

Оплата праці працівників **молодше 18 років** при скороченій тривалості щоденної роботи, згідно зі ст. 194 КЗпП України, виплачується **в такому ж розмірі**, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Праця працівників молодше **18 років**, допущених до відрядних робіт, **оплачується за відрядними розцінками**, встановленими для дорослих працівників, **з доплатою за тарифною ставкою** за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці здобувачів освіти закладів загальної середньої або професійної (професійно-технічної) освіти, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати здобувачам освіти доплати до заробітної плати.



ЩОРІЧНІ ВІДПУСТКИ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ

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 установі, організації.

Ненадання щорічної відпустки особам віком до 18 років протягом робочого року забороняється. Це означає, що заміна неповнолітнім всіх видів відпусток грошовою компенсацією **не допускається**.



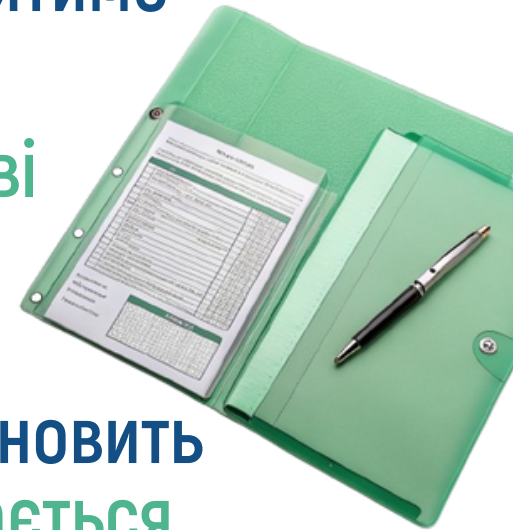
ТРИВАЛІСТЬ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК

З дати набрання чинності Законом і до закінчення дії воєнного стану максимальна тривалість щорічної основної відпустки становитиме **24 календарних дні**.

При цьому працівникові можуть бути надані щорічні додаткові відпустки, соціальні та інші відпустки відповідно до Закону України «Про відпустки».

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше **24 календарних днів**, різниця днів відпустки не втрачається, а має бути надана після закінчення дії воєнного стану.

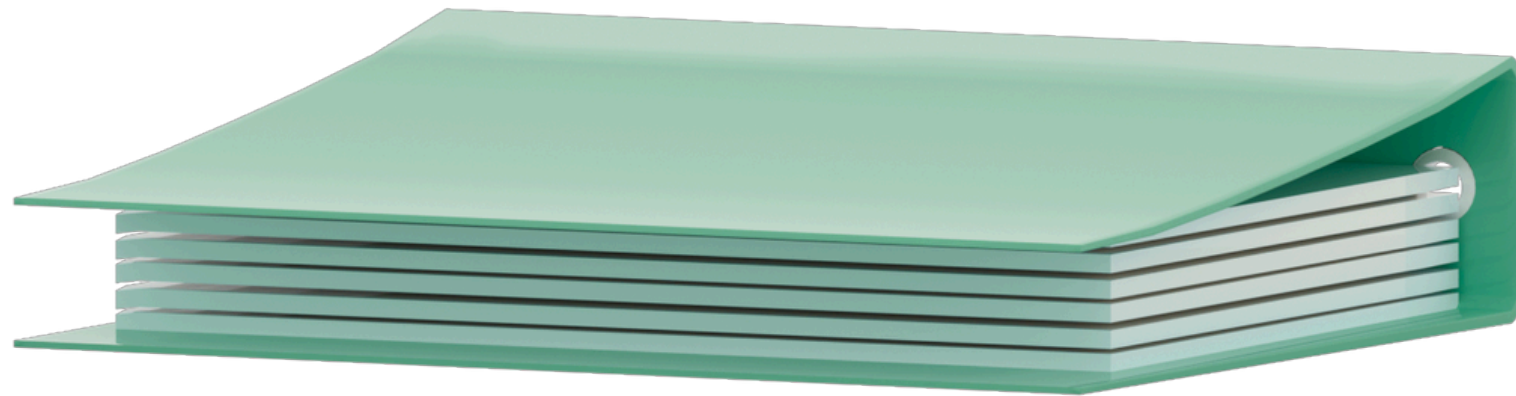
У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.



ЗВІЛЬНЕННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ

Згідно зі ст. 198 КЗпП України звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей.

При цьому відповідно до п. 1, 2 і 6 статті 40 Кодексу звільнення провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.



РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕПОВНОЛІТНІМИ ПРАЦІВНИКАМИ

Трудовий договір може бути розірваний роботодавцем **лише у випадках:**

- **змін в організації виробництва і праці**, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- **виявленої невідповідності працівника займаній посаді** або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;
- **поновлення на роботі працівника**, який раніше виконував цю роботу.

ЗВІЛЬНЕННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ

Ст. 199. КЗпП визначено розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб.

Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.



Якщо продовження роботи неповнолітнього працівника загрожує його здоров'ю або порушує його законні інтереси, батьки, усиновителі і піклувальник неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі і строкового.

ОСОБЛИВОСТІ ПЕРШОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Ст. 197 КЗпП України визначає, що працездатній молоді – громадянам України віком **від 15 до 28 років** – після **закінчення або припинення навчання** в закладах середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення із строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби **надається перше робоче місце на строк не менше двох років.**



**ДЯКУЮ
ЗА УВАГУ!**

