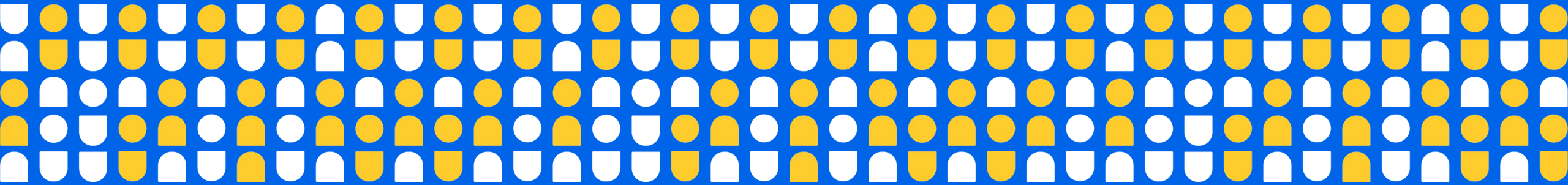




Гарантії та обмеження при працевлаштуванні неповнолітніх

Наталія Онищенко



травень 2026

Право на працю

Генеральна Асамблея ООН 10 грудня 1948 року прийняла і проголосила Загальну декларацію прав людини:

Стаття 1

Всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах.

Стаття 4

Ніхто не повинен бути в рабстві або у підневільному стані; рабство і торгівля забороняються в усіх їх видах.

Стаття 23

- 1. Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття.*
- 2. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю.*
- 3. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення.*

Конвенція про права дитини

ратифікована Україною від 27.02.1991

Стаття 1

- *Дитиною є кожна людська істота до досягнення 18-річного віку, якщо за законом, застосовуваним до даної особи, вона не досягає повноліття раніше.*

Стаття 32

- *1. Держави-учасниці визнають право дитини на захист від економічної експлуатації та від виконання будь-якої роботи, яка може являти небезпеку для здоров'я, бути перешкодою в одержанні нею освіти чи завдавати шкоди її здоров'ю, фізичному, розумовому, духовному, моральному та соціальному розвитку.*
- *2. Держави-учасниці вживають законодавчі, адміністративні і соціальні заходи, а також заходи в галузі освіти, з тим щоб забезпечити здійснення цієї статті. З цією метою, керуючись відповідними положеннями інших міжнародних документів, Держави-учасниці, зокрема:*
 - а) встановлюють мінімальний вік для прийому на роботу;*
 - б) визначають необхідні вимоги щодо тривалості робочого дня й умови праці;*
 - с) передбачають відповідні види покарань або інші санкції для забезпечення ефективного*



Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці



ратифікована Законом України від 05.10.2000 № 2022-III

Стаття 3

До найгірших форм дитячої праці відносять роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей.



Нормативна база

- Конвенція про права дитини
- Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138
- Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182
- Кодекс законів про працю України
- Кодекс України про адміністративні правопорушення
- Закон України «Про охорону праці»
- Закон України «Про відпустки»
- Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1993 року № 46 «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх»
- Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 року № 59 «Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми»
- Наказ Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 року № 489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці»

Нормативна база

Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (стаття 43 Конституції України).

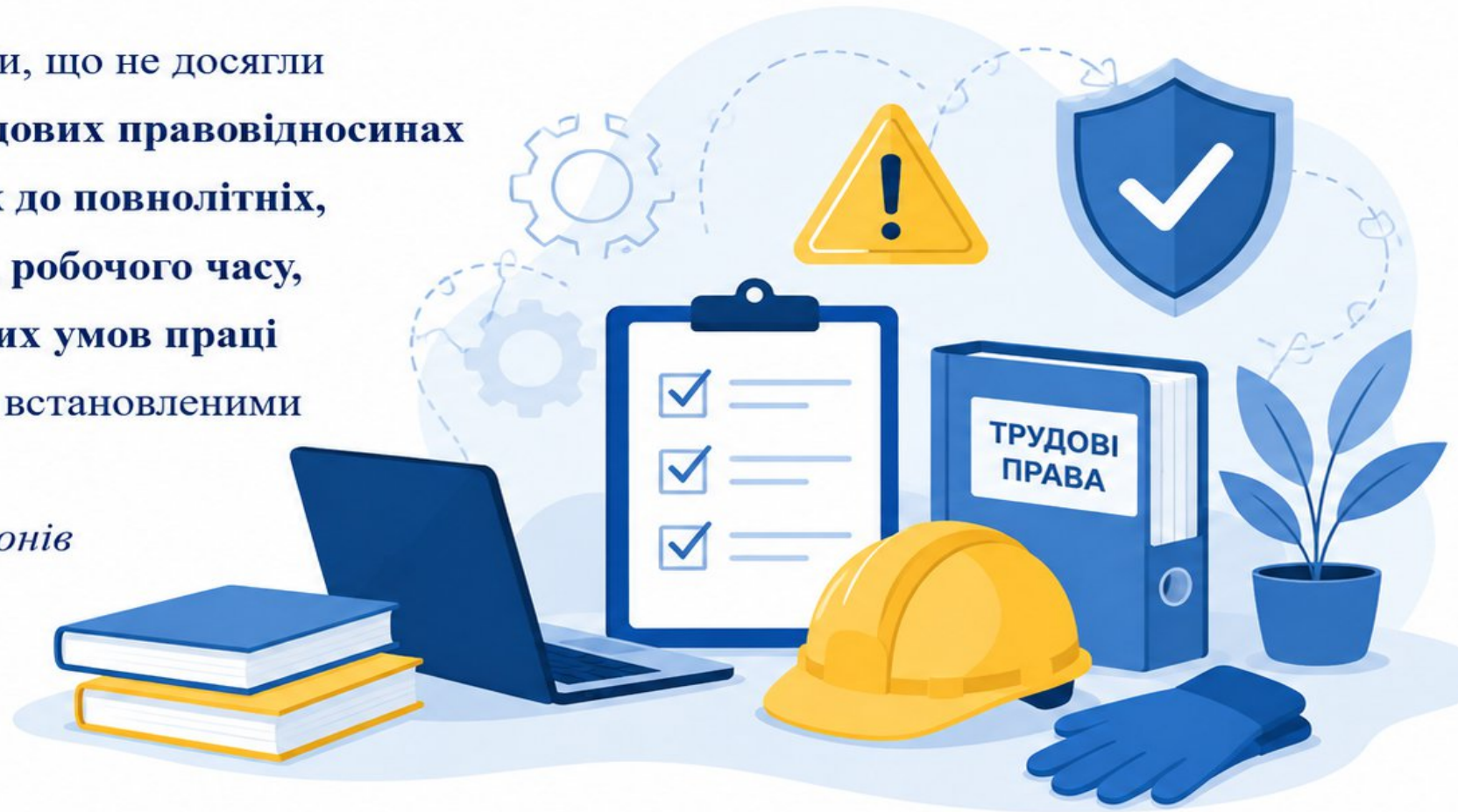
Право громадян на працю включає право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру та забезпечується державою (стаття 2 Кодексу законів про працю України).

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою (стаття 2 Кодексу законів про працю України).

Особливості застосування праці неповнолітніх

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти 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

(стаття 187 Кодексу законів про працю України)





Вік, з якого допускається прийняття на роботу неповнолітніх

- **Мінімальний вік для прийому на роботу не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим ніж 15 років** (*стаття 2 Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу*).
- **Однак допускається прийом на роботу за наймом або на іншу роботу осіб у віці від 14 до 15 років для легкої роботи, яка:**
 - 1. не здається шкідливою для їхнього здоров'я або розвитку;**
 - 2. не перешкоджає відвіданню школи, їхній участі в затверджених компетентними органами влади програмах професійної орієнтації або підготовки або їхнім можливостям скористатися отриманим навчанням** (*стаття 7 Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу*).
- **Не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років** (*стаття 188 Кодексу законів про працю України*)

Вік, з якого допускається прийняття на роботу неповнолітніх

ВІК	У яких випадках, неповнолітній може працювати
До 14 років	заборонено
14 років	<p>як виняток і лише:</p> <ul style="list-style-type: none">• для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання;• у вільний від навчання час допускається прийняття на роботу здобувачів освіти закладів загальної середньої зальноосвітніх шкіл, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, які здобувають у будь-якій формі початкову, базову середню чи профільну середню освіту.• є згода одного з батьків або особи, що його замінює
15 років	<ul style="list-style-type: none">• як виняток;• є згода одного із батьків або особи, що його замінює
16 років	допускається прийняття на загальних підставах



Тривалість робочого часу неповнолітніх

ВІК	Скорочена тривалість робочого часу
учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул	24 години на тиждень
15 - 16 років	24 години на тиждень
16 -18 років	36 години на тиждень

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





Особливості використання праці неповнолітніх



НЕОБХІДНО ПАМ'ЯТАТИ!

При прийнятті на роботу неповнолітньої особи, якій не виповнилося **16 років**, потрібно обґрунтувати необхідність її прийняття на роботу та до особової справи працівника долучити:

- 1) копію свідоцтва про народження або копію паспорта;
- 2) згоду одного з батьків або особи, що його замінює – якщо особі від **14 до 16 років**;
- 3) документ, який підтверджує, що особа буде виконувати роботу у вільний від навчання час – якщо особі від **14 до 15 років**.



Прийняття на роботу



- Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення ДПС.
- Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору з неповнолітнім (*стаття 24 Кодексу законів про працю України*).
- Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами (*стаття 23 Кодексу законів про працю України*).
- **У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору** (*стаття 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»*).

Прийняття на роботу

- Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я (*стаття 24 Кодексу законів про працю України*).
- Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (*стаття 191 Кодексу законів про працю України, стаття 11 Закону України «Про охорону праці»*)



Прийняття на роботу

ВАЖЛИВО!

- Випробувальний термін при прийнятті на роботу **не встановлюється для осіб, які не досягли 18 років** (*частина 3 статті 26 Кодексу законів про працю України*),

Але

- В період дії воєнного стану при укладенні трудового договору умова про випробування працівника під час прийняття на роботу **може встановлюватися для будь-якої категорії працівників** (*стаття 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в період дії воєнного стану»*) .





Прийняття на роботу

- **Студентський трудовий договір** - це особливий вид трудового договору, що укладається здобувачем освіти та підприємством, установою, організацією, який передбачає поєднання в межах освітньої програми здобуття освіти на робочому місці, зокрема за **дуальною формою навчання**, з виконанням трудових функцій.
- Строк дії студентського трудового договору не може перевищувати строк навчання (*стаття 21 Кодексу законів про працю України*).



Здобуття професійної освіти за дуальною формою передбачає поєднання навчання у закладі освіти, іншому суб'єкті освітньої діяльності з навчанням на робочому місці шляхом виконання трудових функцій, визначених студентським трудовим договором. (стаття 14 Закону України «Про професійну освіту»).





Особливості праці та відпочинку неповнолітніх

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

Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час.

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.



Обмеження при використанні праці неповнолітніх



В інтересах охорони здоров'я підлітків у трудовому законодавстві існують певні обмеження, що стосуються всіх працівників, яким не виповнилося 18 років.

Роботи, на яких забороняється застосування праці осіб молодше 18 років:

- **Нічні роботи** - роботи, які виконуються з 10 години вечора до 6 години ранку (*статті 54, 192 Кодексу законів про працю України, стаття 11 Закону України «Про охорону праці»*).
- **Надурочні роботи** - роботи понад встановлену тривалість робочого дня (*статті 62, 192 Кодексу законів про працю України, стаття 11 Закону України «Про охорону праці»*).
- **Робота у вихідні дні** - дні, які за належно затвердженим графіком роботи підприємства є для працівника вільними від виконання його трудових обов'язків (*статті 67–69, 192 Кодексу законів про працю України, стаття 11 Закону України «Про охорону праці»*).

Обмеження при використанні праці неповнолітніх



Роботи, на яких забороняється застосування праці осіб молодше 18 років:

- **Важкі роботи, роботи з шкідливими або небезпечними умовами праці, підземні роботи** (*стаття 190 Кодексу законів про працю України, стаття 11 Закону України «Про охорону праці»*). Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджено наказом **Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 року № 46**. Зокрема особи, яким ще не виповнилося 18 років, не можуть працювати на виробництвах чи роботах, пов'язаних із виготовленням, зберіганням, транспортуванням і застосуванням вибухонебезпечних речовин чи отрутохімікатів; займатися торгівлею або зберіганням лікєро-горілчаної продукції; працювати водіями автомобілів тощо.
- **Роботи, пов'язані з підйманням і переміщенням речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми** (*стаття 190 Кодексу законів про працю України, стаття 11 Закону України «Про охорону праці»*). Ці норми диференційовано залежні від статі та віку неповнолітніх працівників і затверджені наказом **Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 року № 59**. До роботи, яка потребує підймання та переміщення важких речей, допускаються лише підлітки, котрі не мають медичних протипоказань (це має бути засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом).

Обмеження при використанні праці неповнолітніх

Граничні норми сумарної ваги вантажу для підлітків у розрахунку на 1 год. робочого часу

Календарний вік, років	Сумарна вага вантажу (в кг), що підіймається (переміщується) при виконанні робіт			
	З рівня робочої поверхні		З підлоги	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	10	5	7	3,5
15	48	12	24	6
16	160	40	80	20
17	272	72	130	32

Обмеження при використанні праці неповнолітніх



Граничні норми підіймання та переміщення вантажів підлітками під час короткочасної та тривалої роботи

Календарний вік, років	Граничні норми ваги вантажу (кг)			
	Короткочасна робота		Тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	5	2,5	-	-
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,2	5,6
17	16	8	12,6	6,3

Обмеження при використанні праці неповнолітніх



- **Сумарна вага вантажу** - добуток ваги вантажу на кількість його підйомів (переміщень). У вагу вантажу включається вага тари і упаковки.
- **Рівень робочої поверхні** - це рівень стола, конвейера, верстата тощо.
- **Висота підймання** не повинна перевищувати одного метра.
- **Відстань переміщення вантажу** вручну не повинна перевищувати 5 метрів.
- **Докладене м'язове зусилля** при утриманні або переміщенні вантажу з використанням засобів малої механізації:
 - не повинно перевищувати граничної норми ваги вантажу,
 - його тривалість - не більше 3 хв.,
 - подальший відпочинок - не менше 2 хв.
- **Календарний вік** - число повних років, які відраховуються від дати народження.
- **Короткочасна робота** - 1-2 підняття та переміщення вантажу протягом однієї години роботи при дотриманні правил про тривалість робочого часу і робочої зміни, які встановлені для відповідної вікової категорії.
- **Тривала робота** - якщо на годину відбувається більше ніж 2 підняття та переміщення вантажів.

***ВАЖЛИВО!** До тривалої роботи по підйманню та переміщенню важких речей підлітки до 15 років взагалі не допускаються. Сумарно за робочий день (зміну) робота неповнолітнього з важкими речами не повинна перевищувати однієї третини робочого часу.*



Особливості в оплаті праці неповнолітніх



- **Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.**
- **Праця працівників молодше вісімнадцяти 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.**





Особливості звільнення неповнолітніх



Неповнолітні користуються загальними гарантіями про звільнені, що й повнолітні працівники.

Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням 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.

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей.

Звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 частини першої статті 40 КЗпП України, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування

Особливості звільнення неповнолітніх

Звільнення неповнолітніх осіб відбувається за загальними правилами трудового законодавства.

- з власної ініціативи (за власним бажанням) (стаття 38 КЗпП України);**
- за угодою сторін (п. 1 ч. 1 статті 36 КЗпП України);**
- у зв'язку із закінченням строку трудового договору (п. 2 ч. 1 статті 36 КЗпП України);**
- у зв'язку із переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду (п. 5 ч. 1 статті 36 КЗпП України);**
- у зв'язку з призовом або вступом працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ч. 1 статті 36 КЗпП України);**
- з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40 КЗпП України).**



Гарантії при звільнення неповнолітніх



1. Звільнення працівників молодше 18 років з **ініціативи власника або уповноваженого ним органу** допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки **за згодою служби у справах дітей**.
2. 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 додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім.
3. **Роботодавець зобов'язаний здійснювати працевлаштування** неповнолітніх працівників у випадках їх звільнення:
 - ❖ у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;
 - ❖ у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
 - ❖ за умов зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності кадрів або штату працівників, банкрутства.

Алгоритм дій при працевлаштуванні неповнолітніх



КРОК I

Збір і подача неповнолітнім документів, необхідних при прийомі на роботу.

КРОК II

Представник роботодавця інформує про умови праці на підприємстві та графік роботи, необхідність попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (*стаття 191 КЗпП України, стаття 11 Закону України «Про охорону праці»*).

КРОК III

Після проходження медогляду відбувається укладення **трудового договору**.

- обов'язкова письмова форма **трудового договору** (*пункт 5 статті 24 КЗпП України*);
- не існує типової форми трудового договору з неповнолітнім, тому роботодавець може на основі інших типових форм розробити свою.

Алгоритм дій при працевлаштуванні неповнолітніх



КРОК IV

На підприємстві (установі, організації) видається наказ (розпорядження) про прийняття на роботу працівника. Сам наказ (розпорядження) може бути складений:

- у довільній формі;
- у вигляді типової форми № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу», затвердженої наказом Державного комітету статистики України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 5 грудня 2008 року № 489.

КРОК V

Повідомлення територіального органу Державної податкової служби.

Повідомлення подається за місцем обліку роботодавця як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором та/або до початку виконання робіт (надання послуг) гіг-спеціалістом резидента Дія Сіті засобами електронного зв'язку з використанням електронного підпису відповідальних осіб, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису, відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу.

За відсутності технічної можливості подання повідомлення про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту засобами електронного зв'язку в електронній формі таке повідомлення подається у формі документа на папері згідно з додатком разом з копією в електронній формі.

Інформація, що міститься у повідомленні про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту, вноситься до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».



Праця неповнолітніх

Кожна дитина має право на рівень життя, необхідний для фізичного, розумового, духовного, морального і соціального розвитку дитини.

Батько (-ки) або інші особи, які виховують дитину, несуть основну відповідальність за забезпечення в межах своїх здібностей і фінансових можливостей умов життя, необхідних для розвитку дитини.

стаття 27 Конвенції про права дитини



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ !



Консультаційна підтримка роботодавця



Консультаційний онлайн



Трудні відносини у воєнний час - конфлікти/суперечки



Безпека на сайті? Як декларувати працю



Рекомендації. Як працювати безпечно

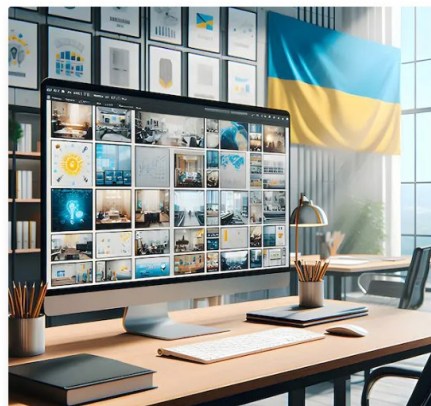


Перекваліфікація - як шукати роботу безпечно



Психосоціальна підтримка на роботі

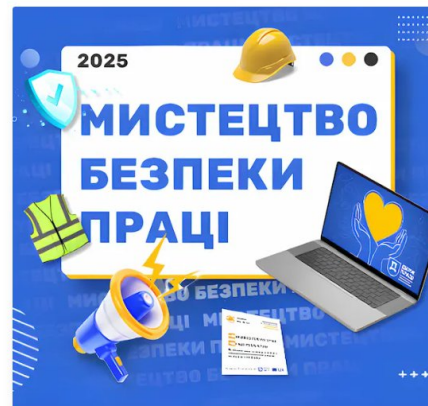
Інформаційний портал pratsia.in.ua



Галерея кращих робіт

Перегляньте архів найкращих робіт переможців минулих конкурсів. Надихайтесь унікальними ідеями та творчими рішеннями!

Переглянути



Мистецтво безпеки праці 2025

Долучайтесь до щорічного конкурсу! Створюйте, діліться своїми ідеями та робіть внесок у формування культури безпеки праці. Ваша робота може надихнути інших!

2025

Взяти участь



Сервіс онлайн консультацій
 «Інтерактивний інспектор»

Мистецтво безпеки праці theartofsafety.dsp.gov.ua