

**Головне управління юстиції у Черкаській області**

**Головне управління освіти і науки Черкаської обласної  
державної адміністрації**

**Черкаський обласний інститут післядипломної освіти  
педагогічних працівників Черкаської обласної ради**

# Окремі питання регулювання праці неповнолітніх та молоді в Україні



**ЧЕРКАСИ, 2012**

**Окремі питання регулювання праці неповнолітніх та молоді в Україні /**  
Методичні рекомендації з правової освіти населення. – Черкаси: Видавництво  
ЧОПОПП, 2012. – 15 с.

*Степанова Н.М.*, методист лабораторії суспільно-гуманітарних дисциплін  
Черкаського ОПОПП, завідувач Центру громадянської освіти, кандидат  
філософських наук, в.о. доцента;

**Рецензент:**

*Силенко В.А.*, учитель Першої міської гімназії Черкаської міської ради,  
спеціаліст вищої категорії, Заслужений учитель України.

Методичні рекомендації створені для ознайомлення читачів із основними аспектами сфері регулювання праці неповнолітніх та молоді в Україні. У матеріалах подані визначення сутності понять «робоча сила», «праця неповнолітнього», «трудовий договір» згідно нового чинного законодавства у цій сфері. Подано аналіз умов прийняття на роботу та звільнення неповнолітніх. Наголошено на нормах робочого часу неповнолітніх та часу відпочинку, прокоментовано особливості оплати праці.

Для учнів загальноосвітніх середніх шкіл, професійно-технічних, вищих I – II рівня акредитації навчальних закладів, учителів та викладачів предметів суспільно-гуманітарного циклу, заступників директорів із виховної роботи, методистів РМК/ММК, які відповідають за правовиховну та правоосвітню роботу, всіх, хто цікавиться питаннями правової освіти населення.

Рекомендовано до друку вченою радою Черкаського ОПОПП, протокол  
№2 від 30.05.2012 року.

© Авторський колектив ГУЮ в  
Черкаській області  
© Степанова Н.М., Черкаський  
ОПОПП

## Зміст

Вступ .....	4
Особливості правового регулювання трудових відносин з неповнолітніми .....	5
Працевлаштування молоді на перше робоче місце .....	6
Правові засади охорони праці неповнолітніх .....	10
✿ Особливості прийняття та звільнення осіб, молодших 18 років..	10
✿ Робочий час та час відпочинку неповнолітніх .....	12
✿ Оплата праці неповнолітніх .....	13
Висновки .....	14
Список використаної літератури .....	15

## **Вступ**

Трудове право України є однією з провідних галузей у системі права, яка нарівні з іншими галузями перебуває в стадії реформування під впливом соціально-економічних відносин, що змінюються.

Особливості праці неповнолітніх регулюються Кодексом законів про працю України, Законами України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про охорону дитинства», «Про зайнятість населення», нормативними актами Кабінету Міністрів України та профільних міністерств.

У законодавстві про працю значне місце приділено праці молоді. Норми, які регулюють працю молоді, виділені у спеціальну главу КЗпП України, яка має назву «Праця молоді». Але відповідно до законодавства існують і додаткові норми, пов'язані з регулюванням праці молоді, спрямовані на забезпечення нормального фізичного та розумового розвитку неповнолітніх, зайнятих у суспільній праці, охорону їх праці, створення необхідних умов для подальшого підвищення загальноосвітнього рівня і професійної підготовки.

## **1. Особливості правового регулювання трудових відносин з неповнолітніми**

Трудове законодавство України встановлює певні особливості правового регулювання праці неповнолітніх. Це обумовлено тим, що вони користуються додатковими пільгами у зв'язку з фізіологічними, психологічними та віковими особливостями.

У законодавстві України дані правовідносини регулюються главою XIII КЗпП.

Так, відповідно до статті 187 неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а у галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством.

Держава забезпечує надання додаткових гарантій молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

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

При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП (зміна в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваний роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на працівника обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу) провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

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, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

## 2. Працевлаштування молоді на перше робоче місце

Держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю.



Працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років.

Молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років.

Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 992 від 22.08.1996.

Перше робоче місце – це місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби.

При цьому, молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років (стаття 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»).

Згідно з положеннями вищезазначеного Закону, держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадянина до призову на строкову військову або альтернативну (невійскову) службу.

Разом з цим, з метою забезпечення права на працю молоді, що отримала вищу або професійно-технічну освіту першим робочим місцем передбачено:

- встановлення місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування для підприємств, установ і організацій квоти робочих місць для працевлаштування молоді;
- надання роботодавцю дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем.

Так, відповідно до статті 5 Закону України «Про зайнятість населення» держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, зокрема, молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

Для працевлаштування зазначеної категорії громадян місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5 відсотків загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Відмова у прийнятті на роботу і професійне навчання на виробництві особам, направленим в рахунок броні, забороняється. Така відмова може бути оскаржена до суду.

Порядок квотування і бронювання робочих місць та працевлаштування на них зазначених категорій громадян встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Пунктом 16 Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року № 578, передбачено, що у разі прийняття на роботу на заброньовані робочі місця молодих громадян, які вперше шукають роботу, після закінчення або припинення навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних навчальних закладах, після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби трудовий договір укладається не менш як на два роки.

У разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ та організацій стягується штраф у п'ятдесятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян за кожну таку відмову. Ці кошти спрямовуються до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і використовуються для надання роботодавцям дотацій на створення додаткових робочих місць для молоді та її професійну підготовку і перепідготовку.

Працевлаштування молоді з інвалідністю здійснюється в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів, визначених згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

Також з метою забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем відповідно до Закону України «Про

забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» надається дотація роботодавцю.

Так, відповідно до положень зазначеного Закону дотація надається роботодавцю в разі прийняття на роботу за направленням державної служби зайнятості молоді, якій надається перше робоче місце за отриманою відповідною професією (спеціальністю), строком на два роки та за умови відсутності в нього протягом останніх шести місяців скорочення чисельності працюючих за професією (спеціальністю), за якою працевлаштовується молодий громадянин.

Забезпечення молоді першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю здійснює державна служба зайнятості.

Державна служба зайнятості може надавати роботодавцю дотацію для забезпечення молоді першим робочим місцем з дня прийняття її на роботу.

Перелік професій та спеціальностей, щодо яких може надаватися дотація роботодавцю для забезпечення молоді першим робочим місцем, визначається Кабінетом Міністрів України (постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 2008 року N 223 «Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем»).

Зазначеним Переліком, зокрема передбачено такі професії: електрогазозварник, кондитер, кухар, маляр, фрезерувальник, столяр будівельний, слюсар з ремонту автомобілів, слюсар-ремонтник, токар, тракторист, швачка, вишивальник, штукатур та інші.

Також, цим Переліком визначені наступні спеціальності: дошкільне виховання, початкове навчання, соціальна педагогіка, дефектологія, бібліотекознавство і бібліографія, фінанси, облік і аудит, економіка підприємств, бухгалтерський облік, менеджмент організацій, туризм, автомобілі та автомобільне господарство, шахтне і підземне будівництво, буріння, аркшейдерська справа, швейні вироби, швейне виробництво, механізація сільського господарства, лісоінженерна справа, промислове і цивільне будівництво, теплогазопостачання і вентиляція, агрономія, лісове господарство, лікувальна справа, педіатрія, ветеринарна медицина та інші.

Варто зазначити, що надання роботодавцю дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем здійснюється в межах асигнувань Державного бюджету України, передбачених на такі цілі, та коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

При цьому, роботодавець, якому надано дотацію, зобов'язаний забезпечити гарантії зайнятості прийнятих з дотацією осіб та не розривати трудовий договір з ними за скороченням чисельності або штату працівників протягом двох років.

У разі розірвання трудового договору з працівником, працевлаштованим з наданням роботодавцю дотації, у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників, невиконанням роботодавцем законодавства про працю, умов



колективного чи трудового договору надана дотація має бути повернута роботодавцем у повному обсязі з урахуванням індексації на рівень інфляції.

Дотація надається роботодавцю щомісячно протягом року в розмірі фактичних витрат на основну та додаткову заробітну плату прийнятої з наданням роботодавцю дотації молоді (але не вище середньої заробітної плати, що склалася за всіма видами економічної діяльності у відповідному регіоні за минулий місяць, або обчисленої з неї відповідної суми в разі, якщо особа працювала неповний місяць) та сум внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що сплачують роботодавці відповідно до закону.

Порядок та строки надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді першим робочим місцем встановлюються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики за погодженням з Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 25 лютого 2008 року № 82 «Про затвердження Порядку та строків надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем»).

Підсумовуючи вищенаведене, слід зазначити, що держава створює умови для забезпечення молоді першим робочим місцем.

### 3. Правові засади охорони праці неповнолітніх

Держава покладає певні обов'язки з охорони праці неповнолітніх на власників підприємств. Зокрема, з метою забезпечення сприятливих для здоров'я

умов праці, високого рівня працездатності, профілактики травматизму і професійних захворювань, отруєнь та відвернення іншої можливої шкоди для здоров'я на підприємствах, в установах і організаціях різних форм власності повинні встановлюватися єдині санітарно-гігієнічні вимоги до організації виробничих процесів, пов'язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, обладнання, будівель та інших об'єктів, які можуть мати шкідливий вплив на здоров'я.

Всі державні стандарти, технічні умови і промислові зразки обов'язково погоджуються з органами охорони здоров'я в порядку, встановленому законодавством.

Власники і керівники підприємств, установ та організацій зобов'язані забезпечити в їх діяльності виконання правил техніки безпеки, виробничої санітарії та інших вимог щодо охорони здоров'я, передбачених законодавством.

Власник зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі й на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити дотримання прав працівників, гарантованих чинним законодавством.

#### Особливості прийняття та звільнення осіб молодших 18 років

Кодекс законів про працю регламентує вік із якого допускається прийняття на роботу.

Згідно статті 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Але існують певні винятки з цього загального правила.



Зокрема, у ч. 2 ст. 188 КЗпП вказано, що за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Відповідно до статті 191 КЗпП усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в

подальшому, до досягнення 21 року, щорічно підлягають обов'язковому медичному оглядові. При встановленні факту, що робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, він негайно звільняється з цієї роботи і переводиться на більш легку роботу.

При переведенні неповнолітніх на підставі медичного висновку на більш легку, але нижче оплачувану роботу, за неповнолітнім протягом двох тижнів зберігається попередній заробіток (ч.1 ст.114 КЗпП).

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

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

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

Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 року № 46.

Забороняється, також, залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них

граничні норми. Ці норми диференційовані в залежності від статі і віку неповнолітніх працівників і затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 року № 59.

Граничні норми діють на всій території України і поширюються на всі підприємства, установи, організації, учбові заклади, а також на юридичних та фізичних осіб, які використовують працю підлітків від 14 до 18 років.

Підлітків забороняється призначати на роботи, які пов'язані виключно з підійманням, утриманням або переміщенням важких речей.

Слід зазначити, що до роботи, що потребує підіймання та переміщення важких речей, допускаються підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом. До тривалої роботи по підійманню та переміщенню важких речей підлітки до 15 років не допускаються.

Вага окремого вантажу та сумарна вага вантажу, який повинні підіймати та переміщувати підлітки, не повинна перевищувати граничних норм, зазначених у таблицях вищезазначеного наказу.

### **Робочий час та час відпочинку неповнолітніх**

Коли людина влаштовується на роботу, їй, зрозуміло, цікавитиме, скільки часу їй доведеться працювати. Боротьба за зменшення робочого часу тривала протягом кількох століть. Якщо в ХVII-ХVIII ст. робочий день, як правило, тривав 12-14 годин, то поступово його тривалість за вимогами працівників, а

також завдяки підвищенню продуктивності праці зменшувалася. Нині в більшості країн світу тривалість робочого дня не перевищує 8 годин. Крім того, сьогодні в більшості держав визначають не тривалість робочого дня, а граничну тривалість робочого тижня.



Законодавством України чітко встановлено межі робочого часу неповнолітніх. Для осіб у віці від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень. Тобто не більше 7 годин на день при 5-денному робочому тижню і 6 годин при 6-денному. Працівники віком 15-16 років, а також учні 14-15 років, що працюють під час канікул, можуть працювати по 24 години на

тиждень. Тривалість робочого дня для таких осіб не може перевищувати 4 години на день при 6-денному робочому тижню і дорівнювати 5 годинам при 5-денному. Дещо іншим є робочий час для неповнолітніх, які працюють протягом навчального року. Тривалість їх робочого часу не повинна перевищувати половини відповідних максимальних норм скороченого робочого часу. Тобто, якщо працівнику 17 років і він працює під час навчання, то тривалість його робочого часу має бути не більшою 18 годин на тиждень (максимально допустима для його віку 36 годин, відповідно половина – 18 годин).

Робота підлітків з вантажами не повинна становити більше 1/3 робочого часу.

Для працівників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Для молодих робітників, які працевлаштовуються на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ними строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

Відповідно до ЗУ “Про відпустки”, для осіб віком до вісімнадцяти років встановлюється щорічна основна відпустка тривалістю 31 день.

При цьому, якщо за загальним правилом право на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, то для неповнолітніх таке право виникає до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на такому підприємстві.

Для осіб, що не досягли вісімнадцяти років щорічні відпустки надають в зручний для них час. Крім цього, забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років.

Неповнолітніх працівників забороняється залучати до нічних, надурочних робіт і до робіт у вихідні дні, а також до чергувань встановлених у деяких організаціях за розпорядженням роботодавця до початку або після закінчення робочого дня, у вихідні або святкові дні для підтримки порядку й оперативного рішення виникаючих невідкладних питань, що не відносяться до виробничої діяльності даної організації.

### Оплата праці неповнолітніх



Працівник, зокрема, і неповнолітній має право на оплату своєї праці відповідно до законодавства України, колективного договору та на підставі укладеного трудового договору. Власник при укладенні трудового договору зобов'язаний повідомити працівнику всі умови оплати праці, її розміри, порядок і терміни виплати.

Забороняється будь-яким способом обмежувати права неповнолітнього працівника вільно розпоряджатися своєю зарплатою.

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. Тобто, скорочення робочого часу для неповнолітніх означає, що їх скорочений робочий час оплачується за тією ж тарифною ставкою (тим же посадовим окладом), що й нормальний робочий день дорослого працівника тієї ж спеціальності, кваліфікації та за інших рівних умов.

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 учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Також підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати .

## **Висновки**

Нині в усіх країнах світу чимало неповнолітніх працюють. Багато таких дітей і в Україні. Кодекс законів про працю України надає суттєві пільги працюючим неповнолітнім. Для них встановлено скорочений робочий час, збільшено тривалість відпустки. Неповнолітніх заборонено залучати до роботи вночі, у вихідні та святкові дні. При звільненні неповнолітніх працівників передбачено додаткові гарантії.

Чинне законодавство України, нормативні акти, що стосуються праці дітей, спрямовані на вилучення тих видів робіт, які справляють шкідливий вплив на здоров'я та розвиток дитини, створення умов для всебічного розвитку дітей, зокрема розвиток творчих здібностей, формування позитивних настанов на суспільно корисну трудову діяльність, створення умов для реалізації трудової активності дітей і підлітків у належних санітарно-гігієнічних умовах, які сприяють розвитку дитини.

## Список використаної літератури

1. Кодекс законів про працю України;
2. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»;
3. Закон України «Про зайнятість населення»;
4. Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю»;
5. Закон України «Про охорону праці»;
6. Закон України «Про відпустки»;
7. Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 № 992 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням»;
8. Постанова Кабінету Міністрів України від 27.04.1998 № 578 «Про затвердження Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту»;
9. Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.2008 № 223 «Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем»
10. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 25.02.2008 № 82 «Про затвердження Порядку та строків надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем»;
11. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 № 59 «Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми».