

«Приложение 1 к распоряжению
от ____ . ____ . 2024 № _____

**СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН**

Ханты-Мансийск, 2024

Содержание

Введение	3
1. Общие положения	4
1.1. Назначение стандарта и область применения	4
1.2. Основные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения с несовершеннолетними работниками	4
1.3. Основные понятия	5
2. Критерии ответственного трудоустройства	5
3. Особенности ответственного трудоустройства несовершеннолетних	8
4. Организация самостоятельной проверки (аудита) соответствия настоящему Стандарту	18
5. Создание, ведение реестра ответственных работодателей, соответствующих настоящему Стандарту	19
6. Направление в адрес контрольных (надзорных) органов реестра ответственных работодателей	20
7. Отзыв Декларации и исключение организации из реестра ответственных работодателей	21
Приложение 1	21
Приложение 2	25

Введение

Многолетняя практика Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по организации временной занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет подтверждает социальную значимость этой работы. Временная занятость, заполняя свободное время подростков, отвлекает детей от влияния улицы, криминальных структур, помогает им получать навыки самостоятельной трудовой деятельности, попрактиковаться в профессии, прочувствовать свою востребованность и полезность на рынке труда.

Решение проблем занятости подростков в нашем округе осуществляется при тесном взаимодействии органов местного самоуправления автономного округа, центров занятости населения, Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав при Правительстве автономного округа, образовательных учреждений. Совместная работа позволяет ежегодно обеспечивать временное трудоустройство более 16 тысяч подростков.

Кроме того, проводится работа по привлечению работодателей различных форм собственности и расширению профессий для трудоустройства подростков. Главной целью такого сотрудничества является создание безопасных и благоприятных условий, способствующих трудоустройству подростков в период каникул и в свободное от учебы время, оказания им материальной поддержки, в особенности тем детям и подросткам, которые находятся в социально опасном положении.

Временная занятость несовершеннолетних граждан решает важные задачи профориентации, самоопределения, их адаптации в обществе и на рынке труда.

Настоящий стандарт является инструментом для проведения работодателем самооценки и аудита соблюдения норм трудового права, популяризации ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан.

1. Общие положения

1.1. Назначение стандарта и область применения

Настоящий стандарт устанавливает цели, принципы и рекомендации по организации ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.

Стандарт применяется при организации трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время и распространяются на трудовые отношения, возникающие между несовершеннолетним работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Стандарт направлен на достижение следующих целей:

гарантированное соблюдение прав и законных интересов несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет;

обеспечение условий, соответствующих требованиям охраны труда;

формирование и ведение реестра ответственных работодателей в соответствии с установленными критериями ответственного трудоустройства.

1.2. Основные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения с несовершеннолетними работниками

1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс);

2) Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;

3) Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

4) Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;

5) Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»

б) Приказ Минтруда России от 28.01.2022 № 25н «Об утверждении стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по оказанию государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации».

1.3. Основные понятия

Дептруда и занятости Югры – Департамент труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, являющийся уполномоченным органом по соблюдению и реализации стандарта.

Ответственное трудоустройство – соблюдение трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных и безопасных условий труда, защита прав и интересов работников.

Критерии ответственного трудоустройства – требования, на основании которых формируется оценка работодателя и принимается решение о его включении в реестр ответственных работодателей.

Самостоятельная проверка (аудит) – процедура, посредством которой работодатель проверяет соответствие критериям ответственного трудоустройства.

Ответственный работодатель – юридическое лицо, индивидуальный предприниматель заключившее трудовые отношения с несовершеннолетним гражданином в возрасте от 14 до 18 лет, соблюдающее гарантии трудовых прав работников, предусмотренные трудовым законодательством РФ, соответствующее по решению экспертной группы критериям ответственного трудоустройства.

Реестр ответственных работодателей – перечень работодателей, создающих рабочие места для трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, соответствующих по решению экспертной группы критериям ответственного трудоустройства.

2. Критерии ответственного трудоустройства

Критерии ответственного трудоустройства состоят из двух категорий: базовые и дополнительные.

Базовые критерии – совокупность обязательных требований, предъявляемых к организации ответственного трудоустройства.

Дополнительные критерии – совокупность мероприятий, которая поможет создать наиболее комфортные условия для трудоустройства и развития несовершеннолетнего.

Перечень базовых критериев:

1) Информированность

Работодателем размещена вакансия на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» с отметкой «для временного трудоустройства несовершеннолетних граждан». Описание вакансии содержит краткий перечень основных должностных обязанностей, сведения о правах и гарантиях, предусмотренных трудовым договором за исполнение трудовых обязанностей.

Контактным лицом работодателя по вопросам трудоустройства оказывается консультационное сопровождение несовершеннолетних соискателей и их родителей (законных представителей) по вопросам, связанным с предстоящим трудоустройством.

2) Законность

Работодателем обеспечено проведение обязательного медицинского осмотра несовершеннолетних работников.

С несовершеннолетним работником с письменного согласия родителей (законных представителей) заключен трудовой договор. Установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Осуществляется своевременная выплата заработной платы, и иных взносов в соответствующие бюджеты.

3) Соблюдение правил безопасности и норм морали

Работодателем соблюдаются требования охраны труда. Проводится инструктаж на рабочем месте. Приняты меры по защите ребенка от физического и психологического насилия, негативного влияния на его нравственное развитие и ценностные ориентиры. При необходимости приняты меры по обеспечению работника средствами индивидуальной защиты, спецодежды.

4) Баланс между учебой и работой

Работодателем утвержден график работы для несовершеннолетних работников с учетом расписания учебных занятий, внеучебной нагрузки, продолжительности каникул, сезонности выполняемых работ.

5) Наставничество

Работодателем назначен наставник (куратор) для несовершеннолетнего работника.

Перечень дополнительных критериев:

1) Профессиональная ориентация

Работодателем проведено мероприятие, в ходе которого подростки ознакомлены с деятельностью предприятия, профессиями (специальностями), которые необходимо получить для работы на предприятии.

2) Индивидуальный подход и инклюзивность

Работодателем обеспечены условия труда, адаптированные к индивидуальным потребностям несовершеннолетнего работника, включая потребности, связанные с возможностями здоровья, оказана дополнительная адресная помощь по запросу.

3) Взаимодействие с родителями (законными представителями)

Работодателем назначен сотрудник, ответственный за взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего работника, соискателя.

Организована коммуникация по интересующим вопросам в специально отведенное время.

По окончании трудовой деятельности проведена беседа с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, получена обратная связь (отзыв) о трудоустройстве.

4) Конструктивная обратная связь

Работодателем по завершению трудовой деятельности предусмотрена выдача несовершеннолетнему работнику характеристики, в том числе содержащей рекомендации для последующей профессиональной деятельности. Предоставляется отзыв по результатам работы от наставника и других сотрудников организации.

5) «Счастливый билет»

Работодателем предусмотрены меры поощрения несовершеннолетнего работника по результатам трудовой деятельности (благодарственное письмо (благодарность), премия, подарок, в том числе корпоративный мерч, звание лучшего по профессии и другие виды поощрения на усмотрение работодателя).

Работодателем предусмотрены дополнительные способы развития в организации (зачисление в кадровый резерв, заключение договора

о целевом обучении и иные виды сотрудничества с несовершеннолетним работником).

3. Особенности ответственного трудоустройства несовершеннолетних

Заключение трудового договора с несовершеннолетним работником

Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом при оформлении на работу принимает от несовершеннолетнего работника и/или его родителей (законных представителей) следующие документы:

14 лет	15 лет	16 – 17 лет
необходимы следующие документы (ч.ч. 3, 4 ст. 63, ч.ч. 1, 2 ст. 65 ТК РФ)	необходимы следующие документы (ч.ч. 2 ст. 63, ч.ч. 1, 2 ст. 65 ТК РФ)	необходимы следующие документы (ч.ч. 1, 2 ст. 65 ТК РФ)
Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность		
Трудовая книжка или справка по форме СТД-Р (за исключением случаев поступления на работу впервые), <i>примечание: с 2021 года на лиц, впервые поступающих на работу, бумажные трудовые книжки не оформляются; работодатель вносит сведения о трудовом стаже (трудовой деятельности) в электронном виде по форме СТД-Р</i>		
СНИЛС		
ИНН		
Документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестаты об основном общем или среднем общем образовании, образцы которых утверждены приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 5 октября 2020 г. № 545 (далее – приказ № 545). Вместо аттестата работодатель может быть представлен другой документ, например, выданная образовательной организацией справка об обучении, в которой указан режим обучения (ч. 12 ст. 60 Федерального закона № 273-ФЗ). Этот документ необходим работодателю для того, чтобы при приеме на работу несовершеннолетнего, продолжающего получать общее образование, установить ему режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 3 ст. 63 ТК РФ)		
Медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ)		
Документ, подтверждающий согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора. Если другой родитель возражает против его заключения, необходимо учитывать мнение несовершеннолетнего соискателя, а также	Письменное согласие одного из родителей (попечителя)	Документ воинского учета (если на момент заключения трудового договора несовершеннолетний поставлен на воинский учет)

позицию органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1)		
Письменное согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей		
Заявление на обработку персональных данных и заявление о приеме на работу (Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»), подписанное собственноручно.		

Дополнительно могут потребоваться такие документы как:

справка о наличии (отсутствии) судимости;

личная медицинская книжка;

документы, повреждающие пригодность для выполнения работ.

Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя (статья 63 Трудового кодекса).

Для составления трудового договора с несовершеннолетним работником работодатель вправе использовать форму трудового договора, принятую в организации. Однако, требуется учесть некоторые особенности трудового договора. Различаются даже условия приема на работу юношей и девушек в зависимости от уже исполнившегося им количества лет.

В договоре с несовершеннолетним должны быть зафиксированы обязательные и особые условия соглашения, а также распорядок труда и отдыха несовершеннолетнего работника. Так, к обязательным условиям относятся:

- 1) наименование контракта и описание предмета договора;
- 2) размеры вознаграждения за труд, устанавливаемый трудовым договором, сроки и порядок его перечисления;
- 3) режим рабочего времени и перерывы в работе;
- 4) порядок предоставления и длительность оплачиваемых отпусков;

- 5) специфические условия труда юноши (девушки);
- 6) оговоренные трудовым законодательством расширенные права несовершеннолетнего и его обязанности;
- 7) права и ответственность работодателя;
- 8) причины, и обстоятельства, по которым трудовой договор может быть расторгнут с несовершеннолетним работником;
- 9) срок действия трудового контракта и его классификация по временным признакам – срочный или бессрочный;
- 10) паспортные данные работника и реквизиты предприятия или индивидуального предпринимателя.

Работодатель не вправе включать в трудовой договор условие об испытании.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить несовершеннолетнего работника, под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (при наличии) и иными локальными нормативными актами, связанными с его трудовой деятельностью.

Трудовой договор заключается в письменной форме. Его составляют в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. На экземпляре, который остается у работодателя, работник должен оставить отметку и подпись, что он получил свой экземпляр трудового договора.

Согласно статье 244 Трудового кодекса запрещается заключение с несовершеннолетними -договоров о полной материальной ответственности работников.

В соответствии со статьей 242 Трудового кодекса работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за:

- умышленное причинение ущерба;
- ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Приказ о приеме на работу

В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу издается по унифицированной форме № Т-1 (утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1).

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, правилами трудового распорядка.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Расторжение трудового договора

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя (исключение составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (статья 269 Трудового кодекса).

Прекращение трудового договора, заключенного на срок до 2 месяцев, производится на общих основаниях. Статья 292 Трудового кодекса предусматривает некоторые особенности, касающиеся срока предупреждения о расторжении трудового договора.

При расторжении трудового договора по своей инициативе, работник обязан в письменной форме предупредить работодателя за 3 календарных дня.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя временные работники о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников должны быть под расписку письменно предупреждены работодателем не менее чем за 3 календарных дня.

Прекращение трудового договора в связи с истечением его срока, в соответствии с пунктом 2 статьи 77 Трудового кодекса, осуществляется по общим правилам статьи 79 Трудового кодекса, то есть с предупреждением работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

При расторжении трудового договора с несовершеннолетними работодатель должен соблюдать порядок, предусмотренный статьей 84.1 Трудового кодекса:

издать приказ о расторжении трудового договора и ознакомить с ним работника под подпись;

в случае ведения трудовой книжки внести в нее запись об увольнении, указав основание и причину расторжения трудового договора, заверить ее подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью самого работника;

внести информацию об увольнении работника в сведения о трудовой деятельности, указав основание и причину расторжения трудового договора;

в день увольнения, в соответствии со статьей 84.1 Трудового кодекса произвести окончательный расчет с работником и выдать ему трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности.

Рабочее время и оплата труда

Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом должен установить продолжительность рабочего времени для учащихся не превышающую:

в период каникул:

4 часов в день и 24 часов в неделю – для 14-летних;

5 часов в день и 24 часов в неделю – для 15-летних;

7 часов в день и 35 часов в неделю – для 16-17 летних;

в период учебы:

2,5 часов в день и 12 часов в неделю – для 14-15 летних;

4 часов в день и 17,5 часов в неделю – для 16-17 летних

(Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253).

Работодатель обязан установить для несовершеннолетних работников нормы выработки, уменьшив общие нормы выработки пропорционально сокращенному рабочему времени этой категории работников.

Оплата труда несовершеннолетних работников производится исходя из отработанного ими времени (выполненной работы).

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Оплата труда несовершеннолетних работников, которые обучаются в образовательных организациях и работают в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работодатель вправе, но не обязан, производить доплату до размера оплаты труда, который был бы начислен совершеннолетнему работнику при полной (нормальной) продолжительности рабочего времени.

Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора

Лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, в соответствии со статьями 69 и 266 Трудового кодекса подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.

Работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников определен приказом министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (далее – предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой организационно-правовой формы, имеющие право на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (далее – медицинские организации).

Медицинская организация, проводящая медицинский осмотр, может

получить в рамках электронного обмена медицинскими документами результаты ранее проведенной диспансеризации и других медицинских осмотров лица, поступающего на работу, до его явки на медицинский осмотр.

Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (далее – медицинская карта), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии).

Отказ несовершеннолетнего гражданина пройти предварительный медицинский осмотр при приеме на работу служит правомерным основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

Охрана труда

Охрана труда несовершеннолетних – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья подростков в процессе трудовой деятельности.

При приеме на работу несовершеннолетнего гражданина работодатель (уполномоченное лицо) обязан провести с ним вводный инструктаж. Перед началом работы проводится первичный инструктаж на рабочем месте непосредственным руководителем работ.

Инструктажи по охране труда завершаются проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

Статьей 214 Трудового кодекса установлены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 Трудового кодекса).

На работах, связанных с загрязнением, работникам (несовершеннолетним) бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда,

специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (*Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»*).

Помимо указанного, в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса на работодателя возлагаются обязанности по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Факторы производственной среды и трудового процесса, воздействующие на подростков в процессе трудовой деятельности, должны соответствовать требованиям санитарных правил и норм, установленных СП 2.2.3670-20 и СанПиН 1.2.3685-21, и не должны превышать соответствующих гигиенических нормативов.

Несовершеннолетним противопоказаны условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающие неблагоприятное воздействие на организм молодых работников в условиях создающих угрозу для их жизни и риски возникновения острых профессиональных заболеваний.

Для оценки уровня воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса на рабочем месте несовершеннолетнего проводится специальная оценка условий труда. Без проведения специальной оценки условий труда работодатель не может использовать труд несовершеннолетних на конкретном рабочем месте.

Специальную оценку условий труда должны проводить все организации, а также индивидуальные предприниматели, у которых трудятся работники.

Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет (статья 265 Трудового кодекса):

с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы; выполнение которых может причинить вред здоровью, нравственному развитию подростков (игорный бизнес, работа в ночных клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками,

табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами, материалами эротического содержания);

переноска и передвижение работниками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (постановление Минтруда России от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную):

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза (кг)							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: -постоянно (более 2-х раз в час); -при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены: -подъем с рабочей поверхности; -подъем с пола	400	500	1000	1500	180	200	400	500
	200	250	500	700	90	100	200	250

Примечания:

1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 кг - 24 кг;

для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг, 16 лет - 7 кг, 17 кг - 8 кг.

В целях предупреждения случаев производственного травматизма всем руководителям, которые привлекают к работам несовершеннолетних, в безусловном порядке нужно обеспечить выполнение всех вышеперечисленных требований.

Информация о наиболее частых нарушениях трудового законодательства при трудоустройстве несовершеннолетних, в том числе выявленных в ходе проведения контрольных (надзорных) мероприятий контролирующими органами

Отсутствие трудовых договоров, заключенных с подростком, а также нарушение порядка его заключения.

Отсутствие в трудовых договорах периодов работы или несоответствия их приказу о приеме на работу, об увольнении.

Отсутствие в трудовом договоре работы (режима труда и отдыха) соответствующего возрасту несовершеннолетнего.

Отсутствие в трудовом договоре (в приказах о приеме и увольнении подписи несовершеннолетнего и даты ознакомления).

Отсутствие факта подтверждения ознакомления несовершеннолетнего с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников.

Прием на работу несовершеннолетних без обязательного медицинского осмотра.

Допуск к работе без проведения инструктажей или отсутствие сведений о проведении инструктажа в журналах учета.

Не обеспечение спецодеждой.

Выполнение работ, не предусмотренных трудовым договором.

Отсутствие выдачи экземпляра трудового договора несовершеннолетнему.

Отсутствие согласия родителей (законных представителей).

Привлечение к труду без оформления трудового договора, в том числе в кафе, барах, ресторанах, где реализуются спиртные и табачные изделия.

Нарушение сроков выплаты заработной платы и окончательного расчета, в т.ч. расчета компенсации за дни неиспользованного ежегодного основного отпуска (из расчета его продолжительности 31 календарный день).

Не уведомление в письменной форме в установленный срок об истечении срока действия срочного трудового договора.

4. Организация самостоятельной проверки (аудита) соответствия настоящему Стандарту

Соответствие работодателя требованиям настоящего Стандарта осуществляется путем прохождения работодателем самостоятельной проверки (аудита) посредством ответов на вопросы, предусмотренные проверочным листом, соответствующим требованиям приказа Роструда от 01.02.2022 № 20 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» по форме приложения 1 к настоящему Стандарту и подтверждается Декларацией ответственного работодателя (далее – Декларация, приложение 2).

Работодатель, прошедший самостоятельную проверку (аудит) и получивший высокую оценку соблюдения им требований настоящего Стандарта, направляет в Дептруда и занятости Югры печатную форму проверочного листа для формирования Декларации.

Проверочный лист работодатель представляет непосредственно в Дептруда и занятости Югры одним из следующих способов:

лично, обратившись в приемную Дептруда и занятости Югры;

почтовой связью по адресу: 628012, г. Ханты-Мансийск, ул. Карла Маркса, д. 12;

в электронном виде на электронную почту (dtzn@admhmao.ru) или через личный кабинет Интерактивного портала Дептруда и занятости Югры (<http://job.admhmao.ru>).

Отдел содействия трудоустройству и технологии работы Управления занятости населения Дептруда и занятости Югры:

1) Не позднее одного рабочего дня после поступления проверочного листа регистрирует его в электронном журнале регистрации.

2) В течение пяти рабочих дней с даты регистрации проверочного листа:

осуществляет оценку сведений, содержащихся в проверочном листе;

направляет проверочный лист в центр занятости населения и главе муниципального образования городского округа или муниципального

района, на территории которых работодатель осуществляет хозяйственную деятельность, для получения экспертного мнения о целесообразности выдачи работодателю Декларации.

на портале онлайнинспекция.рф с использованием сервиса «Банк предприятий и организаций» проверяет сведения о выявленных на российских предприятиях нарушениях, произошедших несчастных случаях, фактах задержки заработной платы, а также иную информацию.

3) В течение пятнадцати рабочих дней с даты регистрации проверочного листа принимает решение о выдаче либо отказе в выдаче работодателю Декларации на основании результатов проведенной оценки сведений, содержащихся в проверочном листе, с учетом мнения центра занятости населения и муниципального образования городского округа или муниципального района, на территории которых работодатель осуществляет хозяйственную деятельность и сведений на портале онлайнинспекция.рф.

4) в течение трех рабочих дней с даты принятия решения о целесообразности выдачи Декларации:

формирует Декларацию;

регистрирует Декларацию с присвоением регистрационного номера;

направляет работодателю Декларацию с отметкой о регистрации;

5) в течение трех рабочих дней с даты принятия решения о нецелесообразности выдачи Декларации направляет работодателю мотивированный отказ в выдаче Декларации.

Декларация действует в течение двух лет с даты выдачи.

Срок действия Декларации может быть продлен на срок до двух лет на основании направленного работодателем нового проверочного листа, а также с учетом мнения центра занятости населения и муниципального образования городского округа или муниципального района, на территории которых работодатель осуществляет хозяйственную деятельность и сведений на портале онлайнинспекция.рф.

5. Создание, ведение реестра ответственных работодателей, соответствующих настоящему Стандарту

Отдел содействия трудоустройству и технологии работы Управления занятости населения Дептруда и занятости Югры на основании выданных и зарегистрированных Деклараций формирует и поддерживает

в актуальном состоянии реестр ответственных работодателей.

Реестр ответственных работодателей размещается на официальных сайтах Дептруда и занятости Югры и Уполномоченного по правам ребенка.

6. Направление в адрес контрольных (надзорных) органов реестра ответственных работодателей

Дептруда и занятости Югры ежегодно направляет единый реестр ответственных работодателей в адрес Прокуратуры и Государственную инспекцию труда в Ханты-мансийском автономном округе – Югре (ГИТ) для учета при принятии решений о проведении контрольных (надзорных) мероприятий в отношении работодателей в целях установления соответствия их действий (деятельности) при организации трудоустройства несовершеннолетним законодательству РФ, автономного округа.

По запросу Прокуратуры или ГИТ Дептруда и занятости Югры представляет сведения, подтверждающие правомерность выдачи Декларации.

7. Отзыв Декларации и исключение организации из реестра ответственных работодателей

В случае получения сведений о нарушении трудового законодательства со стороны работодателя, подтвержденных сведениями на портале онлайнинспекция.рф с использованием сервиса «Банк предприятий и организаций», отдел содействия трудоустройству и технологии работы Управления занятости населения Дептруда и занятости Югры в течение десяти рабочих дней направляет в адрес работодателя письмо с мотивированным основанием отзыва Декларации и исключения организации из реестра ответственных работодателей.

Приложение 1

Проверочный лист
соответствия требованиям Стандарта

Наименование предприятия (организации) / ФИО индивидуального предпринимателя	
Вид деятельности	
Дата заполнения проверочного листа	
Должность, фамилия и инициалы должностного лица подписавшего проверочный лист	

Список контрольных вопросов,
отражающих соблюдение Стандарта

	Вопросы	Ответы на вопросы		Неприменимо	Примечание
		а	ет		
	2			6	7
ВОПРОСЫ ПО БАЗОВЫМ КРИТЕРИЯМ ОТВЕТСТВЕННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА					
	Работодателем размещена вакансия для трудоустройства несовершеннолетних на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»?				
	Описание вакансии содержит краткий перечень основных должностных обязанностей, сведения о правах и гарантиях, предусмотренных трудовым договором за исполнение трудовых обязанностей?				
	Вакансия отмечена как «для временного трудоустройства несовершеннолетних граждан»?				
	Работодателем осуществляется консультационное сопровождение несовершеннолетних соискателей и их родителей (законных представителей)?				

	Работодатель имеет письменное согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора с лицом, достигшим 14 лет?				
.1	Работодатель имеет письменное согласие органа опеки и попечительства на трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста 14 лет?				
	Работодателем соблюден запрет на заключение трудовых договоров с иностранными гражданами и лицами без гражданства, не достигшими возраста 18 лет?				
	Работодателем соблюдается запрет на заключение трудовых договоров с несовершеннолетними о работе по совместительству?				
	Работники в возрасте до 18 лет проходят за счет средств работодателя предварительные и ежегодные медицинские осмотры?				
	Работодатель установил сокращенную продолжительность рабочего времени:				
.1	для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю?				
.2	для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю?				
	Работодателем соблюдается запрет на использование труда несовершеннолетних на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, на работах, выполнение которых может причинить вред				

	их здоровью и нравственному развитию?				
0	Работодателем соблюдаются требования о предельно допустимых нагрузках при подъеме и перемещении тяжестей при использовании труда несовершеннолетних?				
1	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних к работам, выполняемым вахтовым методом?				
2	Несовершеннолетним работникам ежегодно предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время?				
3	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних к работе в ночное время?				
4	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних к сверхурочной работе?				
5	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?				
6	Работодателем соблюдается запрет на направление несовершеннолетних в служебную командировку?				
7	Работодатель получил согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите				

	их прав на увольнение несовершеннолетних по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем)?				
ВОПРОСЫ ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ КРИТЕРИЯМ ОТВЕТСТВЕННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА					
	Работодателем организовано мероприятие с информированием о деятельности организации, предприятия, индивидуального предпринимателя и профессиях (специальностях) для обеспечения деятельности?				
	Работодателем обеспечены условия труда, адаптированные к индивидуальным потребностям несовершеннолетнего, связанные со здоровьем?				
	Работодателем получена обратная связь (отзыв) от родителей несовершеннолетних работников?				
	Работодатель выдает характеристики лучшим несовершеннолетним работникам?				
	Работодателем предусмотрены меры поощрения несовершеннолетнего работника по результатам трудовой деятельности (благодарственное письмо, премии, подарки и тд)?				
	Работодатель заключил с несовершеннолетним работником договор целевого обучения в образовательном учреждении высшего и среднего профессионального образования?				

Должность, подпись, расшифровка должностного лица, подписавшего проверочный лист



Департамент труда и занятости
населения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры



Уполномоченный по правам
ребенка в Ханты-Мансийском
автономном округе – Югре

ДЕКЛАРАЦИЯ

соответствия Стандарту ответственного
трудоустройства несовершеннолетних граждан

Деятельность работодателя

соответствует Стандарту ответственного трудоустройства
несовершеннолетних граждан

Благодарим за сотрудничество!

Директор
Департамента
Р.М.Белкин

Уполномоченный
по правам ребенка
Л.Б.Низамова

Дата _____
Номер _____

г. Ханты-Мансийск, 2025

Схема взаимодействия при организации проверки соответствия работодателей Стандарту ответственного трудоустройства несовершеннолетних, формировании и ведении реестра ответственных работодателей

