



Государственная регистрация:

дата: 20.05.2025 № 590

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19 мая 2025 года № 21

**Об утверждении Стандарта ответственного трудоустройства
несовершеннолетних граждан Рязанской области**

В соответствии с пунктом 134 части 1 статьи 44 Федерального закона от 21 декабря 2021 года № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации», пунктом 2 части 3 статьи 28 Федерального закона от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», в целях гарантированного соблюдения трудовых прав и законных интересов несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, обеспечения условий работы, соответствующих требованиям охраны труда, министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Стандарт ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан Рязанской области, согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя министра труда и социальной защиты населения Рязанской области Е.И. Юданову.

Министр

Д.А. Тараканов

Приложение
к постановлению
министерства труда и социальной
защиты населения Рязанской области
от 19 мая 2025 г. № 21

Стандарт ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан Рязанской области

1. Общие положения

1.1. Настоящий Стандарт ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан Рязанской области (далее – Стандарт) устанавливает цели, принципы и рекомендации по организации ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.

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

1.3. 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.

1.4. Уполномоченным органом по соблюдению и реализации Стандарта является государственное казенное учреждение Центр занятости населения Рязанской области (далее – ГКУ Центр занятости РО).

1.5. Правовой основой трудовых отношений с несовершеннолетними гражданами являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс);
- 2) Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
- 3) Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- 4) Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 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 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к

организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;

6) Приказ Минтруда России от 22 ноября 2024 г. № 629н «Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время».

1.6. В настоящем Стандарте используются следующие основные понятия:

ответственное трудоустройство - соблюдение трудовых прав и свобод несовершеннолетних 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;

охрана труда несовершеннолетних - это система обеспечения безопасности жизни и здоровья подростков в процессе осуществления трудовой деятельности;

самостоятельная проверка - процедура, посредством которой работодатель проверяет соблюдение обязательных требований законодательства и соответствие критериям ответственного трудоустройства;

ответственный работодатель - юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, заключивший трудовые отношения с несовершеннолетним гражданином в возрасте от 14 до 18 лет, соблюдающий гарантии трудовых прав работников, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, соответствующий критериям ответственного трудоустройства по решению экспертной группы;

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

2.1. Критерии ответственного трудоустройства подразделяются на следующие категории:

1) базовые критерии - совокупность обязательных требований, предъявляемых к организации ответственного трудоустройства;

2) дополнительные критерии - совокупность мероприятий, направленных на создание наиболее комфортных условий для трудоустройства и развития несовершеннолетнего.

2.2. К базовым критериям относятся:

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. 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 соблюдение прав и законных интересов несовершеннолетних граждан при трудоустройстве, 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 отчисления страховых взносов в Социальный фонд России;

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, специальной одеждой и обувью;

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.

2.3. К дополнительным критериям относятся:

1) профессиональная ориентация - работодателем проведено мероприятие, в ходе которого несовершеннолетние работники (соискатели) 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), обратная связь - работодателем назначен сотрудник, ответственный за взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего работника, соискателя. Организованы консультации по интересующим вопросам в специально отведенное время. По окончании трудовой деятельности проведена беседа с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, получена обратная связь (отзыв) о трудоустройстве. Работодателем по завершении 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;

4) меры поощрения - работодателем предусмотрены меры поощрения несовершеннолетнего работника по результатам трудовой деятельности (благодарственное письмо (благодарность), премия, подарок, в том числе продукция с символикой организации, награждение званием лучшего по профессии и другие виды поощрения). Работодателем предусмотрены дополнительные меры профессионального развития в организации (зачисление в кадровый резерв, заключение договора о целевом обучении иные виды сотрудничества с несовершеннолетним работником).

3. Особенности ответственного трудоустройства несовершеннолетних

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

- заявление о приеме на работу (в произвольной форме);
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность гражданина;
- страховой номер индивидуального лицевого счета (СНИЛС);
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) (при наличии);
- трудовую книжку или справку по форме СТД-Р, утвержденной приказом Минтруда России от 10 ноября 2022 г. № 713н (если ранее несовершеннолетний гражданин работал);

- документ воинского учета - удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу (приписное удостоверение), для юношей с 17 лет;

- медицинскую справку о прохождении предварительного обязательного медицинского осмотра по форме № 086/у, утвержденной приказом Минздрава России от 15 декабря 2014 г. № 834н (прохождение обязательного медицинского осмотра оплачивается работодателем);

- согласие на обработку персональных данных.

В случае если несовершеннолетний гражданин не достиг 16 лет, дополнительно предоставляются:

- копия паспорта родителя (законного представителя);
- согласие одного из родителей (законного представителя) на трудоустройство несовершеннолетнего гражданина;
- согласие родителя (законного представителя) на обработку персональных данных.

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 в соответствии со статьей 63 Трудового кодекса.

3.2. Для составления трудового договора с несовершеннолетним работником работодатель вправе использовать форму трудового договора, принятую в организации и соответствующую требованиям трудового законодательства.

3.3. В договоре с несовершеннолетним должны быть зафиксированы обязательные и особые условия соглашения, а также распорядок труда и отдыха несовершеннолетнего работника.

3.4. К обязательным условиям относятся:

- 1) наименование, место работы, трудовая функция;
- 2) размеры вознаграждения за труд, устанавливаемые трудовым договором, сроки и порядок их перечисления;
- 3) режим рабочего времени и перерывы в работе;
- 4) порядок предоставления и длительность оплачиваемых отпусков;
- 5) специфические условия труда;
- 6) права несовершеннолетнего работника 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 договора и его классификация по временным признакам - срочный или бессрочный;
- 10) паспортные данные работника и реквизиты организации или индивидуального предпринимателя.

3.5. Работодатель не вправе включать в трудовой договор условие об испытании.

3.6. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2023 г. № 1777-р с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

3.7. Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

3.8. В отдельных случаях (особенно при трудоустройстве по профилю обучения) рекомендуется закрепить за вновь принятым несовершеннолетним работником наставника.

3.9. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить несовершеннолетнего работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами, связанными с трудовой деятельностью, коллективным договором.

3.10. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

3.11. Запрещается заключение с несовершеннолетними договоров о полной материальной ответственности работников. Работники в возрасте до 18

лет несут полную материальную ответственность лишь в соответствии с частью 3 статьи 242 Трудового кодекса, согласно которой работники в возрасте до 18 лет несут материальную ответственность за:

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

3.12. В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса прием на работу оформляется трудовым договором.

Приказ о приеме на работу издается по унифицированной форме № Т-1 (Постановление 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).

3.13. 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, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

3.14. В случае прекращения трудового договора, заключенного на срок до 2 месяцев, по собственной инициативе работник обязан в письменной форме предупредить работодателя за 3 календарных дня. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя работники о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников должны быть под роспись предупреждены работодателем не менее чем за 3 календарных дня.

3.15. При расторжении трудового договора работодатель обязан:

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, необходимы печать работодателя и подпись 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.

3.16. 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.

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

3.17. Лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников определен приказом министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 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 так же 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, имеющими 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.

3.18. В целях соблюдения требований охраны труда несовершеннолетних 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.

Работодатель 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.

На работах, связанных с загрязнением, работникам 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, приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Работодатель обязан обеспечивать проведение 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.

3.19. 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. Перечень работ, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет:

работы с вредными и (или) опасными условиями труда;

подземные работы;

работы, связанные с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для несовершеннолетних предельные нормы;

работы, которые могут причинить вред здоровью, нравственному развитию подростков (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Допустимая масса груза при переноске и передвижении работниками тяжестей, не должна превышать предельные нормы, установленные постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

4. Организация самостоятельной проверки (аудита) соответствия настоящему Стандарту

4.1. Соответствие работодателя требованиям настоящего Стандарта осуществляется путем прохождения работодателем самостоятельной проверки посредством ответов на вопросы, предусмотренные проверочным листом по форме согласно приложению № 1 к настоящему Стандарту, и подтверждается Декларацией ответственного работодателя (далее - Декларация) согласно приложению № 2 к настоящему Стандарту.

Работодатель, проведший самостоятельную проверку и получивший положительную оценку на вопросы проверочного листа по результатам соблюдения им требований настоящего Стандарта, направляет в ГКУ Центр занятости РО проверочный лист для формирования Декларации.

Проверочный лист работодатель представляет непосредственно в ГКУ Центр занятости РО одним из следующих способов:

1) лично;

2) посредством почтовой связи (390023, г. Рязань, ул. Электrozаводская, д. 52);

3) в электронном виде посредством электронной почты (czn.ryazan.gov.ru).

ГКУ Центр занятости РО:

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 главе муниципального района (муниципального округа), главе администрации муниципального района (городского округа), главе поселения (глава администрации поселения) Рязанской области (далее - глава муниципального образования Рязанской области) на территории которого работодатель осуществляет хозяйственную деятельность, для получения экспертного мнения о целесообразности выдачи работодателю Декларации;

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, и с учетом мнения ГКУ Центра занятости РО и главы муниципального образования Рязанской области, на территории которых работодатель осуществляет хозяйственную деятельность;

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.

В случае принятия решения об отказе в выдаче Декларации в трехдневный срок 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 РО и главы муниципального образования Рязанской области, на территории которого работодатель осуществляет хозяйственную деятельность.

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

ГКУ Центр занятости РО на основании выданных и зарегистрированных Деклараций формирует и поддерживает в актуальном состоянии реестр ответственных работодателей.

Реестр ответственных работодателей размещается на официальных сайтах Центра занятости РО и Уполномоченного по правам ребенка Рязанской области.

Приложение № 1
к Стандарту ответственного
трудоустройства
несовершеннолетних граждан

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
		да	нет		
	2			6	7
ВОПРОСЫ ПО БАЗОВЫМ КРИТЕРИЯМ ОТВЕТСТВЕННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА					
1	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»?				
2	Работодателем осуществляется консультационное сопровождение несовершеннолетних соискателей и их родителей (законных представителей)?				
3	Работодатель имеет письменное согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора с лицом, достигшим 14 лет?				
	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?				
4	Работодателем соблюден запрет на заключение трудовых договоров с иностранными гражданами и лицами без гражданства, не достигшими возраста 18 лет?				
5	Работодателем соблюдается запрет на заключение трудовых договоров с несовершеннолетними о работе по совместительству?				
6	Работодатель установил сокращенную продолжительность рабочего времени:				
	для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю?				
	для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю?				
7	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?				
8	Работодателем соблюдаются требования о предельно допустимых нагрузках при подъеме и перемещении тяжестей при использовании труда несовершеннолетних?				
9	Несовершеннолетним работникам ежегодно предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время?				
10	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних к работе в ночное время?				
	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних к сверхурочной работе?				
	Работодателем соблюдается запрет на привлечение				

	несовершеннолетних к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?				
	Работодателем соблюдается запрет на направление несовершеннолетних в служебную командировку?				
11	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					
1	Работодателем организовано мероприятие с информированием о деятельности организации, предприятия, индивидуального предпринимателя и профессиях (специальностях) для обеспечения деятельности?				
2	Работодателем обеспечены условия труда, адаптированные к индивидуальным потребностям несовершеннолетнего, связанные со здоровьем?				
3	Работодателем предусмотрены меры поощрения несовершеннолетнего работника по результатам трудовой деятельности (благодарственное письмо, премии, подарки и т.д)?				
4	Работодатель заключил с несовершеннолетним работником договор целевого обучения в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального образования?				

Должность, подпись, расшифровка должностного лица, подписавшего проверочный лист

Приложение № 2
к Стандарту ответственного
трудоустройства
несовершеннолетних граждан

Декларация соответствия Стандарту
ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан

Настоящей Декларацией подтверждаю, деятельность работодателя _____

(наименование юридического лица (фамилия, имя, отчество (при наличии), индивидуального, предпринимателя,
идентификационный номер налогоплательщика)

соответствует Стандарту ответственного трудоустройства несовершеннолетних
граждан

Декларация выдана работодателю, получившему высокую оценку соблюдения
им Стандарта ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан по
итогам самостоятельной проверки (аудита).

Сведения о регистрации декларации

(дата регистрации)

(регистрационный номер)

(подпись)

(инициалы, фамилия должностного лица
Центра занятости зарегистрировавшего декларацию),

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

