



**Министерство
социальной политики и труда
Удмуртской Республики
(Минсоцполитики УР)**

**Удмурт Элькуньсь
мерлыко политикая
но ужъя министерство
(УЭ мерполитикмин)**

ПРИКАЗ

« 12 » февраля 2025 г.

№ 26-а

г. Ижевск

**Об утверждении Стандарта ответственного
трудоустройства несовершеннолетних граждан**

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, на территории Удмуртской Республики п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемый Стандарт ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра социальной политики и труда Удмуртской Республики Чернова А.А.

Заместитель Председателя
Правительства Удмуртской
Республики - министр

О.В. Лубнина

УТВЕРЖДЕН
приказом Министерства
социальной политики и труда
Удмуртской Республики
от «12» 02 2025 года № 26-а

**СТАНДАРТ
ОТВЕТСТВЕННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН**

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

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»
- 6) 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

Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики – уполномоченный орган по соблюдению и реализации настоящего 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, 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 по запросу родителей (законных представителей) выдается характеристика на несовершеннолетнего работника, содержащая 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).

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:

паспорт или свидетельство о рождении (для лиц, не достигших 14 лет);
страховой номер индивидуального лицевого счёта (СНИЛС);
идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
трудовая книжка или справка по форме СТД-Р (если ранее несовершеннолетний работал),

согласие одного из родителей (попечителя) на трудоустройство несовершеннолетнего подростка (ч. 3 статьи 63 Трудового кодекса);

документ воинского учета – удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу (приписное удостоверение), для юношей с 17 лет (статья 65 Трудового кодекса);

медицинская справка о прохождении предварительного обязательного медицинского осмотра по форме № 086/у (статья 266 Трудового кодекса),
примечание: прохождение обязательного медицинского осмотра оплачивает работодатель;

заявление на обработку персональных данных и заявление о приеме на работу (Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»), подписанное собственноручно.

Если подростку менее 16 лет: копия паспорта родителя, собственноручно написанное и подписанное согласие от родителя (законного представителя) на обработку персональных данных и заключение договора с несовершеннолетним (в произвольной форме);

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.

В договоре с несовершеннолетним фиксируются обязательные и особые условия соглашения, а также распорядок труда и отдыха несовершеннолетнего работника:

- 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 ч. в день и 24 ч. в неделю – для 14-летних;

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

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

в период учебы:

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

4 ч. в день и 17,5 ч. 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	6	7	11	13	3	4	5	6
с другой работой (до 2-х раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены: -подъем с рабочей поверхности; -подъем с пола	400 200	500 250	1000 500	1500 700	180 90	200 100	400 200	500 250

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 том числе 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 Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики печатную форму проверочного листа для формирования Декларации.

Проверочный лист работодатель представляет непосредственно в Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики одним из следующих способов:

лично, обратившись в приемную Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики;

почтовой связью по адресу: 426004, Российская Федерация, Удмуртская Республика, г. Ижевск, ул. Ломоносова, д. 5;

в электронном виде на электронную почту mail@msh.udmr.ru.

Отдел трудоустройства и спецпрограмм, профориентации и профобучения Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики:

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 казенное учреждение Удмуртской Республики «Республиканский центр занятости населения» (далее – 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.

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 центра занятости населения и муниципального образования городского округа или муниципального района, 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;

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.

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

Отдел трудоустройства и спецпрограмм, профориентации и профобучения Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики на основании выданных и зарегистрированных Деклараций формирует и поддерживает в актуальном состоянии реестр ответственных работодателей.

Реестр ответственных работодателей размещается на официальных сайтах Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики и Уполномоченного по правам ребенка в Удмуртской Республике в отдельной вкладке.

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

Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики ежегодно направляет единый реестр ответственных работодателей в адрес прокуратуры УР и Государственной инспекции труда в Удмуртской Республике (далее - ГИТ) для учета при принятии решений о проведении контрольных (надзорных) мероприятий в отношении работодателей в целях установления

соответствия их действий (деятельности) при организации трудоустройства несовершеннолетних законодательству РФ.

По запросу прокуратуры УР или ГИТ Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики представляет сведения, подтверждающие правомерность выдачи Декларации.

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**

№ п/п	Вопросы	Ответы на вопросы		Неприме нимо	Примечание
		да	нет		
1	2	3	4	5	6
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»?				
	Работодателем осуществляется консультационное сопровождение несовершеннолетних соискателей и их родителей (законных представителей)?				
2	Работодатель имеет письменное согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора с лицом, достигшим 14 лет?				
3	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	Работники в возрасте до 18 лет проходят за счет средств работодателя предварительные и ежегодные медицинские осмотры?				
7	Работодатель установил сокращенную продолжительность рабочего времени:				
8	для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю?				
9	для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю?				
10	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				
11	Работодателем соблюдаются требования о предельно допустимых нагрузках при подъеме и перемещении тяжестей при использовании труда несовершеннолетних?				
12	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних к работам, выполняемым вахтовым методом?				
13	Несовершеннолетним работникам ежегодно предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время?				
14	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних к работе в ночное время?				
15	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних к сверхурочной работе?				

16	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?				
17	Работодателем соблюдается запрет на направление несовершеннолетних в служебную командировку?				
18	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					
19	Работодателем организовано мероприятие с информированием о деятельности организации, предприятия, индивидуального предпринимателя и профессиях (специальностях) для обеспечения деятельности?				

20	Работодателем обеспечены условия труда, адаптированные к индивидуальным потребностям несовершеннолетнего связанные со здоровьем?				
21	Работодателем получена обратная связь (отзыв) от родителей несовершеннолетних?				
22	Работодатель выдает характеристики лучшим несовершеннолетним работникам?				
23	Работодателем предусмотрены меры поощрения несовершеннолетнего работника по результатам трудовой деятельности (благодарственное письма, премии, подарки и т.д.)?				

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)

(подпись)

(регистрационный номер)

(инициалы, фамилия
должностного лица

Министерства социальной
политики и труда Удмуртской
Республики)