

Уважаемые работодатели!

Если вам нужны дополнительные рабочие руки для выполнения легких работ временного характера, не требующих профессиональной подготовки, вы можете принять на работу несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.

Служба занятости поможет подобрать работников из числа несовершеннолетних, обратившихся в целях поиска подходящей работы.

Также совместно с центром занятости по месту нахождения вы можете организовать временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время. При заключении договора с центром занятости об организации временного трудоустройства работодатель принимает на себя следующие основные обязательства:

заключить с несовершеннолетними, направленными центром занятости для участия во временном трудоустройстве, срочные трудовые договоры;

производить оплату труда несовершеннолетних работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также осуществлять налоговые платежи в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

В свою очередь центр занятости обязуется предоставлять несовершеннолетним гражданам, участвующим во временном трудоустройстве, финансовую поддержку в размере 2500 рублей за полный месяц работы.

Специалисты центра занятости окажут работодателям консультативную помощь в части соблюдения норм трудового законодательства, предусмотренных для несовершеннолетних работников.

При организации трудоустройства несовершеннолетних рекомендуем использовать **Стандарт ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан**, который содержит все необходимые нормы трудового права, критерии ответственного трудоустройства и проверочный лист для осуществления работодателем самопроверки. Стандарт поможет гарантированно соблюдать трудовые права и законные интересы несовершеннолетних работников.

Организация трудоустройства несовершеннолетних – взаимовыгодное мероприятие как для работодателей, получающих возможность применить на предприятиях дополнительную рабочую силу и сформировать кадровый резерв, так и для подростков, которые могут получить свой первый трудовой опыт и первые заработанные деньги.

УТВЕРЖДАЮ
Уполномоченный по правам
ребенка в Алтайском крае


О.А. Казанцева

УТВЕРЖДАЮ
Начальник управления Алтайского
края по труду и занятости населения


Н.А. Капура

УТВЕРЖДАЮ
Министр образования и науки
Алтайского края


С.П. Говорухина

УТВЕРЖДАЮ
Начальник управления молодежной
политики и реализации программ
общественного развития Алтайского
края


Е.В. Четошникова

СТАНДАРТ
ОТВЕТСТВЕННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН
в Алтайском крае

г. Барнаул, 2024 год

Введение

В эпоху вызовов и трансформаций рынка труда раннее включение подростков в стратегически важные отрасли – значительный ресурс для обеспечения устойчивости и социально-экономического развития страны.

Трудоустройство в свободное от учебы время предоставляет несовершеннолетним возможность познакомиться с определенными направлениями трудовой деятельности, профессиями и специальностями, и в последующем помогает сделать осознанный выбор своего профессионального пути.

Стандарт ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан представляет собой необходимую работодателям системную информацию по теме трудоустройства несовершеннолетних граждан.

Стандарт разработан в целях популяризации среди работодателей ответственного отношения к трудоустройству несовершеннолетних, и вместе с тем является инструментом для самооценки и аудита.

Стандарт содержит базовые и дополнительные критерии ответственного трудоустройства несовершеннолетних, проверочный лист (список контрольных вопросов) для осуществления работодателем самопроверки соблюдения стандарта ответственного трудоустройства несовершеннолетних, а также справочные материалы.

Базовые критерии, обязательные для оценки организации ответственного трудоустройства: информированность, законность, соблюдение правил безопасности и норм морали, баланс между учебой и работой, наставничество и сопровождение.

Дополнительные критерии, предусматривающие комплекс мероприятий для создания наиболее комфортных условий для трудоустройства и развития несовершеннолетнего: профориентация, индивидуальный подход и инклюзивность, взаимодействие с законными представителями, конструктивная обратная связь и «счастливый билет» (премирование, награждение).

Организация, которая следует стандарту, получит публичное признание и усилит свой имидж социально ответственного работодателя.

Приглашаем работодателей расширять практику организации рабочих мест для несовершеннолетних и присоединиться к стандарту ответственного трудоустройства несовершеннолетних.

Этапы рабочего периода несовершеннолетнего работника

1. Организационный этап.

Для несовершеннолетнего работника организуется знакомство с нормативной документацией организации, в том числе должностными инструкциями, доводится общая информация об организации и ее деятельности, проводится обзорная экскурсия по организации, знакомство с инфраструктурой и трудовым коллективом, руководителем подразделения, в котором будет работать несовершеннолетний.

Наставник знакомится с несовершеннолетним работником, узнает о его интересах и увлечениях, способностях и навыках, составляет план работы и ставит задачи.

Итог этапа – сформированный рабочий план несовершеннолетнего на период работы, содержащий конечный достигаемый результат.

2. Основной этап.

Выполнение несовершеннолетним основных рабочих задач, осуществление наставником и руководителем подразделения контроля их выполнения. Ведение табеля учета рабочего времени несовершеннолетнего работника, начисление и выплата ему заработной платы.

3. Итоговый этап.

Завершение несовершеннолетним поставленных рабочих задач, подведение итогов работы, обсуждение достигнутых результатов, получение отзывов от наставника и руководителя. Планирование несовершеннолетним дальнейшей трудовой деятельности, определение направлений профессионального обучения.

Базовые критерии ответственного трудоустройства

1. Информированность

Сведения о работодателе размещены в открытом доступе.

Сведения о вакансии для несовершеннолетнего гражданина размещены работодателем на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России».

Описание вакансии содержит краткий перечень основных должностных обязанностей, сведения о социальном пакете.

Контактным лицом работодателя по вопросам трудоустройства несовершеннолетнему и его законным представителям (родителям) в полном объеме предоставляется информация, связанная с предстоящим трудоустройством.

2. Законность

Работодателем соблюдены требования законодательства Российской Федерации при трудоустройстве несовершеннолетних:

обеспечено прохождение несовершеннолетним предварительного медицинского осмотра;

с несовершеннолетним заключен трудовой договор;

получено письменное согласие одного из родителей (попечителя) для трудоустройства несовершеннолетнего, получившего общее образование и достигшего возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо несовершеннолетнего, получающего общее образование и достигшего возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы;

несовершеннолетнему работнику установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;

оплата труда несовершеннолетнего, а также уплата страховых взносов осуществляется в установленном законодательством порядке;

соблюдаются запреты, установленные в отношении несовершеннолетних работников.

3. Соблюдение правил безопасности и моральных норм

Работодателем проведены:

оценка соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

инструктажи по охране труда несовершеннолетнего;

обучение несовершеннолетнего трудовым функциям на рабочем месте.

Несовершеннолетний работник обеспечен специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты, смывающими средствами (при необходимости).

Обеспечены меры по защите несовершеннолетнего работника от физического и психического насилия, оскорбления личности, негативного влияния на его нравственное развитие и ценностные ориентиры.

4. Баланс между учебой и работой

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

5. Наставничество и сопровождение

Работодателем назначен наставник для несовершеннолетнего работника, осуществляющий сопровождение на протяжении периода трудоустройства, имеющий необходимую квалификацию и опыт, ответственный за овладение несовершеннолетним профессиональными навыками для выполнения трудовых обязанностей, оказание ему индивидуальной помощи в процессе адаптации к условиям профессиональной среды, содержанию, режиму, условиям, характеру профессиональной деятельности, трудовому коллективу.

Дополнительные критерии ответственного трудоустройства

1. Профессиональная ориентация

Работодателем созданы условия для профессиональной ориентации несовершеннолетнего работника.

Несовершеннолетнему оказана мера государственной поддержки в сфере занятости населения «Организация профессиональной ориентации в целях выбора сферы профессиональной деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования».

Работодателем проведена профориентационная экскурсия по организации.

2. Индивидуальный подход и инклюзивность

Работодателем обеспечены условия труда, адаптированные к индивидуальным потребностям несовершеннолетнего работника, в том числе связанным с возможностями здоровья.

Работодателем оказана дополнительная адресная помощь по запросу.

3. Взаимодействие с законными представителями

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

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

Наставником несовершеннолетнего работника предоставлен отзыв по результатам наставничества.

Работодателем несовершеннолетнему работнику по окончании трудовой деятельности выдана характеристика с места работы (общая форма), содержащая в том числе выводы о склонности к профессиональной деятельности.

Работодателем даны рекомендации несовершеннолетнему для последующей профессиональной деятельности.

5. Счастливый билет

Работодателем предусмотрены меры поощрения несовершеннолетнего работника, добросовестно исполняющего трудовые обязанности (объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком и другие виды поощрений работников за труд, предусмотренные в организации).

Работодателем предложены дополнительные способы профессионального развития несовершеннолетнего в организации (включение в кадровый резерв, заключение договора на целевое обучение и иные виды сотрудничества).

Проверочный лист
(список контрольных вопросов) для осуществления работодателем
самопроверки соблюдения стандарта ответственного трудоустройства
несовершеннолетних

Наименование юридического лица, (филиала) / Ф.И.О. индивидуального предпринимателя	
Дата заполнения проверочного листа	
Ф.И.О., должность ответственного лица	
Подпись ответственного лица	

Список контрольных вопросов

№ п/п	Контрольные вопросы	Реквизиты нормативных правовых актов с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования (при наличии)	Ответы на вопросы		Непри- мени- мо	Приме- чание
			Да	Нет		
1	2	3	4	5	6	7
1	Трудовые договоры с лицами, не достигшими 16 лет, заключены для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью?	Части 2, 3, 4 статьи 63, часть 5 статьи 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации				
2	Работодатель имеет письменное согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора с лицом, достигшим 14 лет?	Часть 3 статьи 63, часть 5 статьи 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации				
2.1	Работодатель имеет письменное согласие органа опеки и попечительства на трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,	Часть 4 статьи 63, часть 5 статьи 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации				

	получивших общее образование и достигших возраста 14 лет?					
3	Работодателем соблюден запрет на заключение трудовых договоров с иностранными гражданами и лицами без гражданства, не достигшими возраста 18 лет?	Часть 3 статьи 327.1 Трудового кодекса Российской Федерации				
4	Работодателем соблюдается запрет на заключение трудовых договоров с несовершеннолетними о работе по совместительству?	Часть 5 статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации				
5	Работники в возрасте до 18 лет проходят за счет средств работодателя предварительные и ежегодные медицинские осмотры?	Статья 69, часть 1 статьи 266 Трудового кодекса Российской Федерации				
6	Работодатель установил сокращенную продолжительность рабочего времени:	Части 1 - 3 статьи 92, часть 4 статьи 173, часть 4 статьи 174, часть 2 статьи 176 Трудового кодекса Российской Федерации				
6.1	для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю?					
6.2	для работников в возрасте от 16 до 18 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?	Части 1, 3 статьи 265 Трудового кодекса Российской Федерации 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"				
8	Работодателем соблюдаются требования о предельно допустимых нагрузках при подъеме и перемещении тяжестей при использовании труда несовершеннолетних?	Часть 2 статьи 265, часть 4 статьи 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации; постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07.04.1999 № 7 "Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную"				
9	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних работников к работам, выполняемым вахтовым методом?	Статья 298 Трудового кодекса Российской Федерации				
10	Несовершеннолетним работникам ежегодно предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время?	Статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации				
11	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних работников к работе в ночное время?	Часть 5 статьи 96, часть 5 статьи 99, статья 268, часть 3 статьи 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации; распоряжение				
12	Работодателем соблюдается запрет на привлечение					

	несовершеннолетних работников к сверхурочной работе?	Правительства Российской Федерации от 04.07.2023 № 1777-р				
13	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?					
14	Работодателем соблюдается запрет на направление несовершеннолетних работников в служебную командировку?					
15	Работодатель выплачивает несовершеннолетнему работнику, полностью отработавшему месячную норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации?	Статья 133, 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации				
16	Сведения о вакансии для несовершеннолетнего гражданина размещены работодателем на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России»?	Статья 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»				
17	Описание вакансии содержит отметку «для временного трудоустройства несовершеннолетних граждан», краткий перечень основных должностных обязанностей, сведения о социальном пакете?	Приказ Минтруда России от 16.04.2024 № 195н «Об утверждении форм предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона				

		"О занятости населения в Российской Федерации", в государственную службу занятости"				
18	Работодателем осуществляется информационно-консультационное сопровождение несовершеннолетнего и его законных представителей (родителей) по вопросам трудоустройства?					
19	Трудовой договор заключен между несовершеннолетним работником и работодателем в письменной форме или в электронной форме (в случае взаимодействия посредством электронного документооборота)?	Статьи 22.1 - 22.3, часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации				
20	Получение несовершеннолетним работником экземпляра трудового договора, заключенного в письменной форме, подтверждено подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя?	Часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации				
21	В случае оформления работодателем приказа (распоряжения) о приеме на работу его содержание соответствует условиям заключенного трудового договора?	Часть 1 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации				
22	В трудовом договоре указаны:	Часть 1 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации				
22.1	фамилия, имя, отчество (при наличии) несовершеннолетнего					

	работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор?					
22.2	сведения о документах, удостоверяющих личность несовершеннолетнего работника?					
22.3	идентификационный номер налогоплательщика?					
22.4	сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями?					
22.5	место и дата заключения трудового договора?					
23	В трудовой договор включены условия о:	Часть 2 статьи 57, часть 1 статьи 294 Трудового кодекса Российской Федерации				
23.1	трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)?					
23.2	дате начала работы, а в случае, если заключается срочный договор, о сроке его действия и причинах, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами?					
23.3	условиях оплаты труда (в том числе размере тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки					

	и поощрительные выплаты)?					
23.4	режиме рабочего времени и отдыха (в отношении работников, режим рабочего времени и отдыха которых отличается от общих правил, установленных у работодателя)?					
23.5	условиях труда на рабочем месте?					
23.6	обязательном социальном страховании работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами?					
24	Срочный трудовой договор между несовершеннолетним работником и работодателем заключен: с лицом, направленным органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы?	Часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации				
25	Работодатель имеет письменное или электронное (в случае взаимодействия посредством электронного документооборота) подтверждение своевременного уведомления (предупреждения) несовершеннолетнего работника о прекращении срочного трудового договора? Либо письменное заявление или заявление в электронной форме (в случае взаимодействия посредством электронного документооборота), несовершеннолетнего работника об увольнении по	Статья 79, часть 1 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации				

	собственному желанию?					
26	Прекращение трудового договора оформлено приказом (распоряжением)? Работодатель ознакомил несовершеннолетнего работника под роспись или в электронном виде (в случае взаимодействия посредством электронного документооборота) с приказами (распоряжениями) о прекращении трудового договора?	Статья 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации				
27	Работодателем проведена специальная оценка условий труда на рабочем месте несовершеннолетнего работника?	Статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации, часть 4 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"				
28	Несовершеннолетний работник проинформирован об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ?	Статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации, приказы Минтруда России: от 29.10.2021 № 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами", от 29.10.2021 № 767н "Об утверждении Единых типовых				
28.1	Несовершеннолетний работник обеспечен средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами?	норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"				

29	Работодателем проведено обучение несовершеннолетнего работника трудовым функциям на рабочем месте?					
30	Работодателем обеспечены меры по защите несовершеннолетнего работника от физического и психического насилия, оскорбления личности, негативного влияния на его нравственное развитие и ценностные ориентиры?					
31	Работодателем утвержден график работы несовершеннолетних работников с учетом расписания учебных занятий, внеучебной нагрузки, продолжительности каникул, сезонности выполняемых работ?					
32	Работодателем назначен наставник для несовершеннолетнего работника?					
32.1	Наставничество осуществляется на основании утвержденного плана по наставничеству и сопровождению?					
Информация о соответствии работодателя дополнительным критериям ответственного трудоустройства (вносится работодателем самостоятельно)						

Справочные материалы

Основные нормативные правовые акты, регулирующие отношения с несовершеннолетними гражданами в сферах труда и занятости

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;
Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;
Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;
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»;
постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»;
приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»;
приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.11.2023 № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»;
приказ Федеральной службы по труду и занятости 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»;
приказ Федеральной службы по труду и занятости от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»;

постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 02.12.2020 № 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»;

постановление Администрации Алтайского края от 30.12.2011 № 792 «О реализации в Алтайском крае полномочий в области содействия занятости населения».

Особенности труда работников в возрасте до 18 лет в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63 ТК РФ)

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Для поступающих на работу несовершеннолетних в возрасте 14 лет необходимо письменное согласие одного из родителей (попечителя) (заявление в произвольной форме, запись о согласии на заявлении несовершеннолетнего о приеме на работу или на трудовом договоре).

Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.

Медицинский осмотр (ст. 69, ст. 266 ТК РФ)

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Указанные обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Важно! Работодатель обязан направить и оплатить прохождение несовершеннолетними работниками обязательных предварительных при поступлении на работу медицинских осмотров, а также периодических ежегодных медицинских осмотров до достижения ими возраста 18 лет.

Документы, предъявляемые несовершеннолетними при заключении с ними трудового договора (ст. 65 ТК РФ)

Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Важно! Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 12 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

документ воинского учета (если на момент заключения трудового договора несовершеннолетний должен быть поставлен на воинский учет);

документ о результатах прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра.

Важно! Документом, который выдается по результатам прохождения предварительного медицинского осмотра, является справка по форме № 086/у (утверждена приказом Минздрава России от 15.12.2014 № 834н). Срок действия предварительного медосмотра на основании справки по форме № 086/у не может превышать шести месяцев с момента ее выдачи, так как указанная справка действительна в течение шести месяцев (приложение № 19 к приказу Минздрава России от 15.12.2014 № 834н).

При заключении трудового договора с лицами, достигшими 14-летнего возраста, дополнительно необходимы:

документ, подтверждающий согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора;

документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя (для трудоустройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

Оформление трудовых отношений с несовершеннолетним работником

Трудовые отношения с несовершеннолетними оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

До подписания трудового договора несовершеннолетние работники должны ознакомиться под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью. Ознакомить работников с указанными документами можно и в электронной форме (ч. 11 ст. 22.2, ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

В трудовом договоре должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ)

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет.

Продолжительность рабочего времени (ст. 92, ст. 94 ТК РФ)

Для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени

	в каникулярный период (часов)			в учебный период (часов)	
возрастная группа	14 лет	15 лет	16, 17 лет	14, 15 лет	16, 17 лет
<u>Максимально допустимая продолжительность рабочего времени в течение недели</u>	24		35	12	17,5
<u>Максимально допустимая продолжительность рабочего времени в течение дня</u>	4	5	7	2,5	4

Оплата труда (ст. 271 ТК РФ)

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет (ст. 124 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет (ст. 125 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до 18 лет (ст. 126 ТК РФ).

Дополнительные гарантии при расторжении трудового договора (ст. 269 ТК РФ)

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 270 ТК РФ)

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

Запреты для работников в возрасте до восемнадцати лет

Запрещено:

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, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) (ст. 268 ТК РФ);

применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания) (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ 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»);

работа по совместительству (ст. 282 ТК РФ);

работа, выполняемая вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);

заключение трудового договора с работодателем - религиозной организацией (ст. 342 ТК РФ).

Ограничения для работников в возрасте до восемнадцати лет

Работодателю запрещено поручать работнику:

переноску и передвижение тяжестей, превышающих установленные предельные нормы (ст. 265 ТК РФ, 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»);

работу в условиях полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время

Временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время организуется совместно органами службы занятости и работодателями.

Основанием совместной деятельности является договор об организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, заключенный между органом службы занятости и работодателем.

В договоре определяются права и обязанности сторон по организации и проведению временных работ, количество рабочих мест по видам работ, сроки проведения работ, порядок и сроки оплаты выполненных работ и оказания финансовой поддержки несовершеннолетних граждан, сумму затрат из средств краевого бюджета и средств работодателя на финансирование временных работ, требования по обеспечению условий охраны труда.

Доходы несовершеннолетних граждан, принимающих участие во временном трудоустройстве, складываются из заработной платы, выплачиваемой из средств работодателя, и финансовой поддержки, выплачиваемой из средств краевого бюджета.

Оплата труда граждан производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Порядок оказания финансовой поддержки утвержден постановлением Администрации Алтайского края от 30.12.2011 № 792 «О реализации в Алтайском крае полномочий в области содействия занятости населения».

Финансовая поддержка несовершеннолетних граждан на период их временного трудоустройства назначается в размере 2500 рублей за полный месяц работы. Расчет установленного размера материальной поддержки для каждого гражданина производится за количество рабочих дней в месяце на основании заверенной в установленном порядке работодателем копии табеля учета рабочего времени.

Памятка для работодателей: ОРГАНИЗАЦИЯ ВРЕМЕННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН В ВОЗРАСТЕ ОТ 14 ДО 18 ЛЕТ В СВОБОДНОЕ ОТ УЧЕБЫ ВРЕМЯ.

Что это дает работодателю:

Участие в данном мероприятии может стать для Вас, как работодателя, **значимым социальным проектом** (в т.ч. **внутрикорпоративным** – в случае трудоустройства детей собственных сотрудников).
Кроме того, т.к. данное мероприятие носит профориентационный характер и является одним из инструментов положительного позиционирования на рынке труда, то в долгосрочной перспективе оно позволяет обеспечивать предприятия необходимыми кадрами.

Что это дает несовершеннолетнему работнику:

Дополнительно к зарплате от работодателя он получает **доплату в форме материальной поддержки от ЦЗН**.

Каков размер материальной поддержки от ЦЗН:

2 500,00 руб. за полный месяц работы (данная **выплата работнику от ЦЗН** не облагаются налогами и не зависит от продолжительности дневной рабочей смены работника-участника).

Кого можно принять на работу по программе:

- ☒ **несовершеннолетних детей сотрудников Вашей организации,**
- ☒ **иных школьников** (например, из ближайших школ), включая несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации, которых для трудоустройства может направить центр занятости населения.

Какие есть запреты при использовании труда несовершеннолетних:

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет:

- ☒ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- ☒ на подземных работах,
- ☒ на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания)
– ст. 11 Федерального Закона «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» и ст. 265 Трудового кодекса РФ.

Запрещаются в отношении работников в возрасте до 18 лет:

- ☒ направление в служебные командировки,
- ☒ привлечение к сверхурочной работе,
- ☒ привлечение к работе в ночное время,
- ☒ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни
– ст. 268 Трудового Кодекса РФ.

На какие рабочие места можно организовать трудоустройство:

В зависимости от возможностей организации:

- ☒ на имеющиеся в организации **вакантные рабочие места,**
- ☒ на **рабочие места временно отсутствующих работников** (находящихся в отпуске или отсутствующих в связи с временной нетрудоспособностью и т.п.),
- ☒ на **специально организованные (выделенные) для указанных целей временные рабочие места.**

При этом, **на одну ставку** (например, находящегося в отпуске работника) **допустимо трудоустроить нескольких несовершеннолетних работников** (2-х или даже 4-х чел. на 0,5 или 0,25 ставки соответственно).

Чем регулируются отношения между сторонами:

- **договором о совместной деятельности по организации временного трудоустройства,** заключенным между работодателем и ЦЗН,
- **срочным трудовым договором,** заключенным между работодателем и несовершеннолетним работником.

Максимально допустимая продолжительность рабочего времени в течение дня у несовершеннолетнего

в каникулярный период			в период учебного года	
14 лет	15 лет	16, 17 лет	14, 15 лет	16, 17 лет
4 часа	5 часов	7 часов	2,5 часа	4 часа

Что нужно сделать работодателю для

- ☒ подать Заявление о содействии в подборе необходимых работников с информацией о вакансии через портал «Работа России» (trudvsem.ru); при этом

участия:

в Заявлении в графе «Цель подбора» необходимо выбрать вариант **«временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время»**, а в информации о вакансии в поле «Тип занятости» указать «постоянная занятость»,

- ☒ заключить с ЦЗН договор о совместной деятельности по организации временного трудоустройства,
- ☒ через портал «Работа России» направить в ЦЗН информацию о результатах переговоров на временное трудоустройство с направленным гражданином,
- ☒ после трудоустройства представить заверенную копию заключенного с работником срочного трудового договора или приказа о приеме на работу,
- ☒ далее ежемесячно представлять через портал «Работа России» сведения, подтверждающие временное трудоустройство гражданина и фактически отработанное им время,
- ☒ после окончания срока срочного трудового договора (после увольнения) представить в ЦЗН приказ об увольнении работника,
- ☒ после выполнения условий договора о совместной деятельности с ЦЗН представить акт о выполнении условий данного договора.

**Что нужно сделать
несовершеннолетнему
для участия:**

Подать **в личном кабинете на портале «Работа России» - trudvsem.ru** (регистрация не требуется, вход осуществляется с помощью логина и пароля от подтвержденной учетной записи портала Госуслуги):

- ☒ Заявление о предоставлении меры гос. поддержки по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время,
- ☒ Анкету (резюме),
- ☒ Заявление о предоставлении меры государственной поддержки по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования (при необходимости).

Что будет делать ЦЗН:

- ☒ регистрировать несовершеннолетних участников программы в целях временного трудоустройства;
- ☒ направлять к работодателю несовершеннолетних соискателей (по договоренности с работодателем – детей сотрудников или несовершеннолетних из близлежащих школ и пр.);
- ☒ после трудоустройства ежемесячно на протяжении всего периода временного трудоустройства, исходя из фактически отработанных гражданином рабочих дней, предоставлять подросткам дополнительную материальную поддержку.

**В рамках каких
нормативных
правовых документов
организуется:**

- Государственной программы Алтайского края «Содействие занятости населения Алтайского края», утвержденной постановлением Правительства Алтайского края от 24.11.2023 № 438;
- Стандарта деятельности, утвержденного приказом Минтруда России от 22.11.2024 № 629н.

**А почему еще важно
работодателям
принимать участие в
данном мероприятии:**

Эта одна из форм исполнения обязательств, предусмотренных:

- пунктом 2.4.3 и 2.4.6. **Регионального соглашения между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края на 2024 – 2026 годы.**

**Где можно получить
более подробную
информацию и
заявиться на участие:**

В отделе продвижения государственных услуг и социального партнерства кадрового центра «Работа России» в г.Барнауле по телефонам: **(3852) 555-199, доб. 3006, 3069, 3070, 3071, 3077, 3093, 3094, 3095, 3096.**

Надеемся на понимание важности данного мероприятия для воспитания подрастающего поколения и Вашу социальную ответственность!