



Комитет Ивановской области по труду,
содействию занятости населения
и трудовой миграции

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

14.03.2025
Регистрационный № 252100010

**КОМИТЕТ
ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ТРУДУ, СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ**

П Р И К А З

14.03.2025

№ 13

г. Иваново

**Об утверждении Стандарта ответственного трудоустройства
несовершеннолетних граждан и Схемы организации проверки
соответствия работодателей Стандарту ответственного
трудоустройства несовершеннолетних граждан**

В соответствии с пунктом 134 части 1 статьи 44 Федерального закона от 21.12.2021 № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации», пунктом 2 части 3 статьи 28 Федерального закона от 12.12.2023 № 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 **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить:

1.1. Стандарт ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан (Приложение 1).

1.2. Схему организации проверки соответствия работодателей Стандарту ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан (Приложение 2).

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Председатель комитета
Ивановской области по труду,
содействию занятости населения
и трудовой миграции**

Р.А. Соловьев

Приложение 1
к приказу комитета
Ивановской области по труду,
содействию занятости населения
и трудовой миграции
от «18» 03 2025 г. № 13

СТАНДАРТ ОТВЕТСТВЕННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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.

3. Стандарт направлен на достижение следующих целей:

- 1) гарантированное соблюдение прав и законных интересов несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет;
- 2) обеспечение условий, соответствующих требованиям охраны труда;
- 3) формирование и ведение реестра ответственных работодателей в соответствии с установленными критериями ответственного трудоустройства.
- 4) Проверку соответствия положениям настоящего Стандарта и ведение реестра ответственных работодателей осуществляет комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее - Комитет).
5. Правовой основой трудовых отношений с несовершеннолетними гражданами являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс);
- 2) Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
- 3) Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;

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) Приказ Минтруда России от 22.11.2024 № 629н «Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время»;

6) 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. 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 трудовой деятельности;

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

ответственный работодатель - юридическое лицо, индивидуальное предприниматель, оформивший 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, указанной в разделе IV настоящего Стандарта;

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.

Раздел II. КРИТЕРИИ ОТВЕТСТВЕННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

7. 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.

8. К базовым критериям относятся:

8.1. 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 при исполнении трудовых обязанностей.

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

8.2. Законность.

Работодателем обеспечено соблюдение прав и законных интересов несовершеннолетних граждан при трудоустройстве, проведение обязательного медицинского осмотра несовершеннолетних работников.

С несовершеннолетним работником заключен трудовой договор. Установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Осуществляется своевременная выплата заработной платы и взносов в соответствующие бюджеты;

8.3. 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;

8.4. Баланс между учебной и работой.

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

8.5. Наставничество.

Работодателем назначен наставник (куратор) для несовершеннолетнего работника.

9. К дополнительным критериям относятся:

9.1. Профессиональная ориентация.

Работодателем проведено мероприятие, в ходе которого несовершеннолетние работники (соискатели) ознакомлены с деятельностью предприятия, профессиями (специальностями), которые необходимо получить для работы на предприятии;

9.2. 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;

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

9.4. 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).

Раздел III. ОСОБЕННОСТИ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН

10. Документы, необходимые при заключении 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:

заявление о приеме на работу (в произвольной форме);

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность гражданина;

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

трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, утвержденные Приказом Минтруда России от 10.11.2022 № 713н «Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и порядка их заполнения» (если ранее несовершеннолетний гражданин работал);

письменное согласие одного из родителей (законного представителя) при трудоустройстве несовершеннолетнего гражданина в возрасте 14 лет;

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

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

медицинская справка о прохождении предварительного обязательного медицинского осмотра по форме № 086/у, утвержденной Приказом Минздрава России от 15.12.2014 № 834н (прохождение обязательного медицинского осмотра оплачивается работодателем);

согласие 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.

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

Российской Федерации.

12. В трудовом договоре с несовершеннолетним должны быть зафиксированы обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса.

13. К обязательным условиям, подлежащим включению в трудовой договор с несовершеннолетним работником, относятся:

1) место работы;

2) трудовая функция;

3) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения;

4) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

5) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

6) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

7) условия труда на рабочем месте;

8) условие об обязательном социальном страховании работника;

9) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Работодатель не вправе включать в трудовой договор с несовершеннолетним работником условие об испытании.

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

16. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется 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.

17. Запрещается заключение с несовершеннолетними договоров о полной материальной ответственности работников, за исключением случаев, предусмотренных статьей 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 правонарушения.

18. В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу.

19. 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.

20. Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной инспекции труда в Ивановской области и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Ивановской области, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

21. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

22. Случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя определены статьей 84.1 Трудового кодекса.

23. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать

ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

24. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом и Приказом Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства» обязан установить сокращенный рабочий день для несовершеннолетних граждан.

Продолжительность рабочего дня (смены) для несовершеннолетних может быть не более:

- 4 часов - для работников в возрасте 14 до 15 лет;

- 5 часов - для работников в возрасте от 15 до 16 лет;

- 7 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Для несовершеннолетних работников, совмещающих получение образования по общеобразовательным программам или программам среднего профессионального образования, с работой в свободное от учебы время, в течение учебного года, продолжительность рабочей смены может быть не более:

- 2,5 часов - для работников в возрасте от 14 до 16 лет;

- 4 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

25. 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.

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

27. Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников определен Приказом Минздрава России 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».

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

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

30. 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.

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

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

33. 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.

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

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

36. 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.

37. 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 Минздрава 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».

38. Работодатель обязан обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Факторы производственной среды и трудового процесса, воздействующие на несовершеннолетних работников 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.

39. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет: работы с вредными и (или) опасными условиями труда; подземные работы;

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);

переноска и передвижение работниками тяжестей, превышая 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	Предельно допустимая масса груза (кг)									
	Юноши					Девушки				
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	18 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	18 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены:										
- постоянно (более 2-х раз в час);	6	7	11	13	13	3	4	5	6	6
- при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час)	12	15	20	24	24	4	5	7	8	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:	400	500	1000	1500	1500	180	200	400	500	500
- подъем с рабочей поверхности:	200	250	500	700	700	90	100	200	250	250

Примечание:

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 лет – 24 кг;
для девушек 14 лет – 4 кг, 15 лет – 5 кг, 16 лет – 7 кг, 17 лет – 8 кг.

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

Раздел IV. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПРОВЕРКИ СООТВЕТСТВИЯ НАСТОЯЩЕМУ СТАНДАРТУ

40. Определение соответствия 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 соответствия Стандарту ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан (далее - Декларация) согласно Приложению № 2 к настоящему Стандарту.

41. Работодатель, проводящий самостоятельную проверку и получивший высокую оценку соблюдения им требований настоящего Стандарта, направляет в филиал областного государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Ивановской области» по месту нахождения организации (далее – филиал ОГКУ «ЦЗН Ивановской области») проверочный лист по форме согласно Приложению № 1 к настоящему Стандарту для получения Декларации.

42. Проверочный лист работодатель представляет одним из следующих способов:

1) лично;

2) посредством почтовой связи;

3) в электронном виде посредством электронной почты.

Перечень филиалов ОГКУ «ЦЗН Ивановской области» приведен в Приложении № 3 к настоящему Стандарту.

43. Филиал ОГКУ «ЦЗН Ивановской области» не позднее пяти рабочих дней после поступления проверочного листа регистрирует его и направляет копию проверочного листа в Комитет и администрацию муниципального образования, на территории которого работодатель осуществляет хозяйственную деятельность, для получения экспертного мнения о целесообразности выдачи работодателю Декларации.

44. В течение десяти рабочих дней с даты регистрации проверочного листа филиал ОГКУ «ЦЗН Ивановской области» совместно с администрацией муниципального образования, на территории которого работодатель осуществляет хозяйственную деятельность, осуществляют оценку сведений, содержащихся в

проверочном листе, и направляют в Комитет экспертное заключение (мнение) о целесообразности выдачи работодателю Декларации.

45. Комитет 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 заключения (мнения) экспертной группы.

46. Комитет в течение пяти рабочих дней с даты принятия решения о выдаче Декларации:

- формирует Декларацию;
- регистрарует Декларацию с присвоением регистрационного номера;
- направляет Декларацию с отметкой о регистрации в филиал ОГКУ «ЦЗН Ивановской области» по месту нахождения организации.

В случае принятия решения об отказе в выдаче Декларации в срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта, в филиал ОГКУ «ЦЗН Ивановской области» по месту нахождения организации комитетом направляется мотивированный отказ.

47. Филиал ОГКУ «ЦЗН Ивановской области» в течение двух рабочих дней со дня поступления документов от Комитета направляет Декларацию с отметкой о регистрации или мотивированный отказ работодателю.

48. Декларация действует в течение двух лет с даты выдачи.

49. Срок действия Декларации может быть продлен на срок до двух лет на основании направленного работодателем нового проверочного листа, а также с учетом мнения филиала ОГКУ «ЦЗН Ивановской области» и главы муниципального образования, на территории которого работодатель осуществляет хозяйственную деятельность.

Раздел V. СОЗДАНИЕ, ВЕДЕНИЕ РЕЕСТРА ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

48. Комитет на основании выданных и зарегистрированных Деклараций формирует и поддерживает в актуальном состоянии реестр ответственных работодателей.

49. Реестр ответственных работодателей размещается на официальных сайтах Комитета и Уполномоченного по правам ребенка в Ивановской области.

Приложение № 1
к Стандарту ответственного трудоустройства
несовершеннолетних граждан
ФОРМА

Проверочный лист
соответствия требованиям Стандарта ответственного
трудоустройства несовершеннолетних граждан

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

Контрольные вопросы, отражающие соблюдение Стандарта

№	Вопросы	Ответы на вопросы		Неприменимо	Примечание
		да	нет		
1	2	3	4	5	6
ВОПРОСЫ ПО БАЗОВЫМ КРИТЕРИЯМ ОТВЕТСТВЕННОГО ТУДОУСТРОЙСТВА					
1	Работодателем размещена вакансия для трудоустройства несовершеннолетних на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»				
2	Описание вакансии содержит краткий перечень основных				

	должностных обязанностей, сведения о правах и гарантиях, предусмотренных трудовым договором за исполнение трудовых обязанностей					
3	Вакансия отмечена как «для временного трудоустройства несовершеннолетних граждан»					
4	Работодателем осуществляется консультационное сопровождение несовершеннолетних соискателей и их родителей (законных представителей)					
5	Работодатель имеет письменное согласие одного из родителей (законного представителя) на заключение трудового договора с лицом, достигшим 14 лет, но не достигшим 16 лет					
6	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, но не достигшим 16 лет					
7	Работодателем соблюден запрет на заключение					

	трудовых договоров с иностранными гражданами и лицами без гражданства, не достигшими возраста 18 лет					
8	Работодателем соблюдается запрет на заключение трудовых договоров с несовершеннолетними о работе по совместительству					
9	Работники в возрасте до 18 лет проходят за счет средств работодателя предварительные и ежегодные медицинские осмотры					
10	Работодатель установил сокращенную продолжительность рабочего времени, а именно:					
10.1	в период каникул:					
	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					
10.2	в период учебы:					
	для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 12 часов в неделю					
	для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не					

	более 17,5 часа в неделю								
11	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								
12	Работодателем соблюдаются требования о предельно допустимых нагрузках при подъеме и перемещении тяжестей при использовании труда несовершеннолетних								
13	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних к работам, выполняемым вахтовым методом								
14	Несовершеннолетним работникам ежегодно предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время								
15	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних к работе в ночное время								
16	Работодателем соблюдается запрет на								

	привлечение несовершеннолетних к сверхурочной работе								
17	Работодателем соблюдается запрет на привлечение несовершеннолетних к работе в выходные и нерабочие праздничные дни								
18	Работодателем соблюдается запрет на направление несовершеннолетних в служебную командировку								
19	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, индивидуального предпринимателя и профессиях (специальностях) для								

Приложение № 2
к Стандарту ответственного трудоустройства
несовершеннолетних граждан

ФОРМА

ДЕКЛАРАЦИЯ

соответствия Стандарту ответственного трудоустройства
несовершеннолетних граждан

Настоящей Декларацией подтверждается, что 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.

Сведения о регистрации декларации

(дата регистрации)	(регистрационный номер)
(подпись)	(ФИО и должность лица, зарегистрировавшего декларацию)

	обеспечения деятельности				
2	Работодателем обеспечены условия труда, адаптированные к индивидуальным потребностям несовершеннолетнего, связанным со здоровьем				
3	Работодателем получена обратная связь (отзыв) от родителей (законных представителей) несовершеннолетних работников				
4	Работодатель выдает характеристики лучшим несовершеннолетним работникам				
5	Работодателем предусмотрены меры поощрения несовершеннолетнего работника по результатам трудовой деятельности (благодарственное письмо, премии, подарки и т.д.)				
6	Работодатель заключил с несовершеннолетним работником договор целевого обучения в образовательной организации высшего и среднего профессионального образования				

Должность, подпись, расшифровка должностного лица, подписавшего
проверочный лист

МП

Приложение № 3
к Стандарту ответственного трудоустройства
несовершеннолетних граждан

Перечень

филиалов областного государственного казенного
учреждения «Центр занятости населения Ивановской области»

Наименование филиала	Адрес	Электронная почта
Ивановский	г. Иваново, ул. Крутицкая, д. 2	ivanovo_czn@ivreg.ru
Кохомский	г. Иваново, ул. Крутицкая, д. 2	ivanovo_czn@ivreg.ru
Кинешемский	г. Кинешма, ул. Комсомольская, д. 9	kineshma_czn@ivreg.ru
Шуйский	г. Шуя, ул. Генерала Белова, д. 27	shuja_czn@ivreg.ru
Вичугский	г. Вичуга, ул. 50 лет Октября, д. 11	vichuga_czn@ivreg.ru
Тейковский	г. Тейково, ул. 2-я Комовская, д. 15А	teikovo_czn@ivreg.ru
Фурмановский	г. Фурманов, ул. Советская, д. 6	furmanov_czn@ivreg.ru
Родниковский	г. Родники, пл. Ленина, д. 5	rodniki_czn@ivreg.ru
Южский	г. Южа, ул. Советская, д. 19	uzha_czn@ivreg.ru
Приволжский	г. Приволжск, ул. Большая Московская, д. 3, пом. 13	privolzhs_k_czn@ivreg.ru
Комсомольский	г. Комсомольск, ул. Комсомольская, д. 9	koms_czn@ivreg.ru
Лежневский	п. Лежнево, пл. Советская, д. 18	lezhnevo_czn@ivreg.ru
Гаврилово - Посадский	г. Гаврилово Посад, ул. 3-го Интернационала, д. 16	gavpos_czn@ivreg.ru
Юрьевецкий	г. Юрьевец, ул. Советская, д. 16	ur_czn@ivreg.ru
Заволжский	г. Заволжск, ул. Калинина, д. 29	zavolzhs_k_czn@ivreg.ru
Савинский	п. Савино, ул. Кооперативная, д. 9	savino_czn@ivreg.ru

Палехский	п. Палех, ул. Баканова, д. 32	palekh_czn@ivreg.ru
Пучежский	г. Пучеж, ул. Свердлова, д. 8	puchezh_czn@ivreg.ru
Лухский	п. Лух, ул. Советская, д. 6	luh_czn@ivreg.ru
Ильинский	п. Ильинское - Хованское, ул. Первомайская, д. 2	ilinsk_czn@ivreg.ru
Пестяковский	п. Пестяки, ул. Карла Маркса, д. 6	pestyaki_czn@ivreg.ru
Верхнеландеховский	п. Верхний Ландех, ул. Колхозная д. 7	vlandeh_czn@ivreg.ru

Приложение 2
к приказу комитета Ивановской области
по труду, содействию занятости населения
и трудовой миграции
от 14.03.2025 г. № 43

Схема организации проверки соответствия работодателей Стандарту ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан

