



**ДЕПАРТАМЕНТ ПО ТРУДУ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ НАСЕЛЕНИЯ  
КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ**

от « 6 » сентября 2024 года № 521

г. Кострома

**Об утверждении Стандарта ответственного трудоустройства  
несовершеннолетних граждан**

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

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемый Стандарт ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан.

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

Директор департамента



Е.А. Василькова

Приложение

УТВЕРЖДЕН  
приказом департамента  
по труду и социальной защите  
населения Костромской области  
от « 6 » сентября 2024 г. № 521

## СТАНДАРТ

### Ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан

#### Глава 1. 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 установленным и критериями ответственного трудоустройства.

4. Проверку соответствия положениям настоящего Стандарта и ведение реестра ответственных работодателей осуществляет департамент по труду и социальной защите населения Костромской области (далее – департамент).

5. Правовой основой трудовых отношений с несовершеннолетними гражданами являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс);
- 2) Федеральный закон от 21 декабря 1996 года № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
- 3) Федеральный закон от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- 4) постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 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 28 января 2022 года № 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».

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, индивидуальный предприниматель, заключившее трудовые отношения с несовершеннолетним гражданином в возрасте от 14 до 18 лет, соблюдающие гарантии трудовых прав работников, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, соответствующие критериям ответственного трудоустройства по решению экспертной группы, указанной в разделе 4 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.

## Глава 2. 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, направленная на создание наиболее комфортных условий для трудоустройства и развития несовершеннолетнего.

8. К базовым критериям относятся:

1) информированность.

Работодателем размещена вакансия на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» с отметкой «для временного трудоустройства несовершеннолетних граждан». Описание вакансии содержит краткий перечень основных должностных обязанностей, сведения о правах и гарантиях, предусмотренных трудовым договором 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 соблюдение прав и законных интересов несовершеннолетних граждан при трудоустройстве, проведение обязательного медицинского осмотра несовершеннолетних работников.

С несовершеннолетним работником с письменного согласия родителей (законных представителей) заключен трудовой договор. Установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Осуществляется своевременная выплата заработной платы и 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, специальной одеждой и обувью;

4) баланс между учебой и работой.

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

5) наставничество.

Работодателем назначен наставник (куратор) для несовершеннолетнего работника.

9. К дополнительным критериям относятся:

1) профессиональная ориентация.

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

2) индивидуальный подход и инклюзивность.

Работодателем обеспечены условия труда, адаптированные к индивидуальным потребностям несовершеннолетнего работника, включая потребности, связанные с возможностями здоровья, оказана дополнительная

адресная помощь по запросу;

3) взаимодействие с родителями (законными представителями), обратная связь.

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

Организованы консультации по интересующим вопросам в специально отведенное время.

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

Работодателем по 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;

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 и иные виды сотрудничества с несовершеннолетним работником).

### Глава 3. Особенности ответственного трудоустройства несовершеннолетних

10. Перечень документов, необходимых 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;

страховой номер индивидуального лицевого счета (СНИЛС);

идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) (при наличии);

трудовая книжка или справка по форме СТД-Р, утвержденной приказом Минтруда России от 10 ноября 2022 года № 713н (если ранее несовершеннолетний гражданин работал);

согласие одного из родителей (законного представителя) на трудоустройство несовершеннолетнего гражданина;

документ воинского учета – удостоверение гражданина, подлежащего

призыву на военную службу (приписное удостоверение), для юношей с 17 лет;

медицинская справка о прохождении предварительного обязательного медицинского осмотра по форме № 086/у, утвержденной приказом Минздрава России от 15 декабря 2014 года № 834н (прохождение обязательного медицинского осмотра оплачивается работодателем);

согласие на обработку персональных данных.

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

Копия паспорта родителя (законного представителя);

Согласие родителя (законного представителя) на обработку персональных данных.

Трудоустройство детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя в соответствии со статьей 63 Трудового кодекса.

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

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

13. К обязательным условиям относятся:

- 1) наименование, 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;
- 6) права несовершеннолетнего работника и его обязанности;
- 7) права и ответственность работодателя;
- 8) причины и обстоятельства, по которым трудовой договор может быть расторгнут с несовершеннолетним работником;
- 9) срок действия трудового договора и его классификация по временным признакам – срочный или бессрочный;
- 10) паспортные данные работника и реквизиты организации или индивидуального предпринимателя.

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

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

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.

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 проступка.

18. 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 5 января 2004 года № 1.

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

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

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

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

23. При расторжении трудового договора работодатель обязан:

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 произвести окончательный расчет с работником и выдать ему трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности.

24. Работодатель в соответствии с приказом Роструда от 11 ноября 2022 года № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства» обязан установить продолжительность рабочего времени для учащихся, не превышающую:

в период каникул:

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

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

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

в период учебы:

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

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

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 января 2021 года № 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, имеющие 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 Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 года № 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.

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

работы с вредными и (или) опасными условиями труда;  
подземные работы;  
работы, связанные с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для несовершеннолетних предельные нормы;  
работы, которые могут причинить вред здоровью, нравственному развитию подростков (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

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

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

#### Раздел IV. Организация самостоятельной проверки соответствия настоящему Стандарту

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

41. Работодатель, проведший самостоятельную проверку и получивший положительную оценку на вопросы проверочного листа по результатам соблюдения им требований настоящего Стандарта, направляет в подразделение областного государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Костромской области» (далее – ОГКУ «ЦЗН Костромской области») проверочный лист для формирования Декларации.

42. Проверочный лист работодатель представляет в подразделение ОГКУ «ЦЗН Костромской области» (перечень подразделений приведен в приложении № 3 к настоящему Стандарту) одним из следующих способов:

- 1) лично;
- 2) посредством почтовой связи;
- 3) в электронном виде посредством электронной почты.

43. ОГКУ «ЦЗН Костромской области» и глава муниципального образования Костромской области, на территории которого работодатель осуществляет хозяйственную деятельность (далее – экспертная группа), проводят проверку проверочного листа и направляют в департамент экспертное заключение (мнение) о целесообразности выдачи работодателю Декларации.

44. Департамент:

1) не позднее трех рабочих дней со дня 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;

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 заключения (мнения) экспертной группы;

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

формирует Декларацию;

регистрирует Декларацию с присвоением регистрационного номера;

направляет Декларацию с отметкой о регистрации в ОГКУ «ЦЗН Костромской области».

В случае принятия решения об отказе в выдаче Декларации в срок, указанный абзацем первым настоящего подпункта, в ОГКУ «ЦЗН Костромской области» направляется мотивированный отказ.

45. ОГКУ «ЦЗН Костромской области» в течение 2 рабочих дней со дня поступления документов от департамента направляет Декларацию с отметкой о регистрации или мотивированный отказ работодателю.

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

47. Срок действия Декларации может быть продлен на срок до двух лет на основании направленного работодателем нового проверочного листа, а также с учетом заключения (мнения) экспертной группы.

## Раздел V. Создание, ведение реестра ответственных работодателей

48. Отдел содействия занятости населения и технологии работы департамента на основании выданных и зарегистрированных Деклараций формирует и поддерживает в актуальном состоянии реестр ответственных работодателей.

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

50. Департамент направляет реестр ответственных работодателей в адрес прокуратуры Костромской области и Государственную инспекцию труда в Костромской области (далее соответственно – прокуратура, 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 Российской Федерации, Костромской области.

51. По запросу прокуратуры или ГИТ департамент представляет сведения, подтверждающие правомерность выдачи Декларации.

к Стандарту ответственного трудоустройства  
несовершеннолетних граждан

ФОРМА

Проверочный лист  
соответствия требованиям Стандарта ответственного трудоустройства  
несовершеннолетних граждан

Наименование организации / ФИО 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
<b>ВОПРОСЫ ПО БАЗОВЫМ КРИТЕРИЯМ ОТВЕТСТВЕННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА</b>					
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?					
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?					
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 часов 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)?					
<b>ВОПРОСЫ ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ КРИТЕРИЯМ ОТВЕТСТВЕННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА</b>						

1	Работодателем организовано мероприятие с информированием о деятельности организации, индивидуального предпринимателя и профессиях (специальностях) для 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



## Приложение № 2

к Стандарту ответственного трудоустройства  
несовершеннолетних граждан

ФОРМА

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.

Сведения о регистрации декларации

\_\_\_\_\_ (дата регистрации)

\_\_\_\_\_ (регистрационный номер)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (инициалы, фамилия должностного лица департамента, зарегистрировавшего декларацию)

к Стандарту ответственного трудоустройства  
несовершеннолетних гражданСписок  
подразделений областного государственного казенного учреждения  
«Центр занятости населения Костромской области»

Наименование отделения (отдела)	Адрес	Электронная почта
Костромское отделение	156005, г. Кострома, ул. Советская, д. 107б	44trudvsem@mail.ru
Буйское отделение	157008, Костромская обл., г. Буй, ул. 1917 года, д. 2	buyczn@dszn44.ru
Волгореченское отделение	156901, Костромская обл., г. Волгореченск, ул. имени 50-летия Ленинского Комсомола, д. 17А	volczn@dszn44.ru
Галичское отделение	157201 Костромская обл., г. Галич, ул. Свободы, д.14	galczn@dszn44.ru
Макарьевское отделение	157460, Костромская обл., г. Макарьев, ул. Большая Советская, д.24	makczn@dszn44.ru
Мантуровское отделение	157300 Костромская обл., г. Мантурово, ул. Центральная, д. 41В	manczn@dszn44.ru
Нерехтское отделение	157800, Костромская обл., г. Нерехта, пл. Каблучников, д.3	nerczn@dszn44.ru
Шарьинское отделение	157501, Костромская обл., г. Шарья, ул. им. Адмирала Виноградова, д. 37б	shaczn@dszn44.ru
Антроповский отдел	157260, Костромская обл., п. Антропово, ул. Октябрьская, д. 23	antczn@dszn44.ru
Вохомский отдел	157760, Костромская обл., п. Вохма, ул. Первомайская, 35-а	vohczn@dszn44.ru
Кадыйский отдел	157980, Костромская обл., п. Кадый, улица Макарьевская, д. 6	kadczn@dszn44.ru
Кологривский отдел	157440, Костромская обл., г. Кологрив, ул. Куйбышева, д. 7	kolczn@dszn44.ru
Красносельский отдел	157940, Костромская обл., пгт. Красное-на-Волге, ул. Садовая, д. 1	krsczn@dszn44.ru
Межевской отдел	157420 Костромская обл., Межевской р-он, с. Георгиевское, ул. Колхозная, д. 13	megczn@dszn44.ru
Нейский отдел	157330, Костромская обл., г. Нея,	neyczn@dszn44.ru

	ул. Советская, д. 39	
Октябрьский отдел	157780, Костромская обл., с. Боговарово, ул. Победы, д. 35	otbczn@dszn44.ru
Островский отдел	157900, Костромская область, п. Островское, ул. Советская, д. 91	ostczn@dszn44.ru
Павинский отдел	157650, Костромская обл., с. Павино, ул. Первомайская, д. 3	pavczn@dszn44.ru
Парфеньевский отдел	157270 Костромская область, с. Парфеньево, ул. Пионерская, д. 12	parczn@dszn44.ru
Поназыревский отдел	157580, Костромская обл., п. Поназырево, 1-й Пролетарский пер., д. 2	ponczn@dszn44.ru
Пыщугский отдел	157630, Костромская обл., с. Пыщуг, ул. Советская, д. 4	pcgczn@dszn44.ru
Солигаличский отдел	157170, Костромская обл., г.Солигалич, ул. В. Серогодского, д. 18	solczn@dszn44.ru
Судиславский отдел	157860, Костромская обл., пос. Судиславль, ул. Невского, д. 6а	sudczn@dszn44.ru
Сусанинский отдел	157080, Костромская обл., пгт. Сусанино, ул. Ленина, д. 9	susczn@dszn44.ru
Чухломской отдел	157130, Костромская обл., г. Чухлома, ул. Ленина, д. 7	chuczn@dszn44.ru