

**Методические рекомендации
по вопросам соблюдения работодателями законодательства
при привлечении к труду несовершеннолетних граждан**

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет предусмотрены Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) (гл. 42), иными федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями.

ПРИЕМ НА РАБОТУ:

1. Возраст несовершеннолетних работников и другие условия, при наличии которых разрешается заключать с ними трудовой договор

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе принять на работу лиц моложе 16 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, если они:

1) *достигли возраста 15 лет и получили основное общее образование (9 классов)*(ч. 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 (далее – постановление Пленума);

2) *достигли возраста 15 лет и оставили общеобразовательную организацию до получения основного общего образования (9 классов) или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения (самообразование, семейное обучение)*. В этом случае работа должна выполняться без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума);

3) *достигли возраста 14 лет и получили общее образование (9 классов)* (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). Обязательными условиями для заключения трудового договора являются письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ, абз. 3 п. 6 Постановления Пленума);

4) *достигли возраста 14 лет и получают общее образование*. В этом случае работа должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы. Обязательными условиями для заключения трудового договора также являются письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ, абз. 3 п. 6 Постановления Пленума);

5) *не достигли возраста 14 лет* - для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, а также для работы по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта (ч. 4 ст. 63, ст. ст. 348.1, 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума). Организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки могут принимать на работу несовершеннолетних только для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений не наносящих ущерба их здоровью и нравственному развитию (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

Обязательными условиями для заключения такого договора являются письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и

попечительства. В отношении спортсменов данное разрешение выдается только на основании результатов предварительного медицинского осмотра.

Трудовой договор от имени работника в возрасте до 14 лет подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума).

Внимание! Если трудовой договор с несовершеннолетним заключен с нарушением обязательных условий, то он подлежит расторжению по ч. 1 ст. 84 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения, если данное нарушение исключает возможность продолжения работы). В этом случае работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 3 ст. 84 ТК РФ, абз. 5 п. 6 Постановления Пленума). Возможность продолжения трудовых отношений не исключается, если будут устранены обстоятельства, препятствующие заключению договора (абз. 6 п. 6 Постановления Пленума). Таким обстоятельством является, например, получение от родителей 14-летнего лица письменного согласия на заключение трудового договора.

2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора с несовершеннолетним работником.

При заключении трудового договора с несовершеннолетними работниками необходимы следующие документы (ч. 1, 2, 4, 5 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
- трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты или повреждения трудовой книжки);
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (за исключением случаев поступления на работу впервые);
- документ об образовании и (или) о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестат об основном общем или среднем общем образовании, диплом о среднем профессиональном образовании. При отсутствии документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, в том числе содержащая режим обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 12 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании»);
- документ воинского учета (если на момент заключения трудового договора несовершеннолетний должен быть поставлен на воинский учет. Первоначальная постановка на воинский учет граждан мужского пола осуществляется в период с 1 января по 31 марта в год достижения ими возраста 17 лет (ст. 9 Федерального закона от 28 марта 1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»);
- медицинская справка о состоянии здоровья (форма 086/у), которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ).

Дополнительно:

При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 14 до 15 лет и с лицами, не достигшими 14-летнего возраста:

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

- разрешение органа опеки и попечительства на заключение трудового договора. В этом разрешении должны быть указаны продолжительность рабочего времени и другие условия работы.

3. Оформление трудовых отношений с несовершеннолетними работниками

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

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

Заключение срочного трудового договора с несовершеннолетним работником допускается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ (ч. 2 ст. 58 ТК РФ).

В договоре необходимо указать основания для заключения срочного трудового договора и срок его действия (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Например, несовершеннолетний направлен для временного трудоустройства службой занятости. В срочный трудовой договор включается условие: «Трудовой договор заключен для выполнения работ временного характера по направлению органа службы занятости» (ч. 1 ст. 59 ТК РФ). Срок действия договора устанавливается в соответствии с условиями договора об организации временного трудоустройства, заключенного между органом службы занятости и работодателем (Приложение № 29 к Приказу Минтруда России от 26.02.2015 № 125н, пп. 3 п. 14, п. п. 17, 20 Федерального государственного стандарта государственной услуги по организации временного трудоустройства, утвержденного Приказом Минтруда России от 12.02.2013 № 58н).

В соответствии со ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 44 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225, работодатель обязан постоянно иметь в наличии необходимое количество бланков трудовой книжки и вкладышей в нее, то есть резерв.

Согласно п. 2, 4 Порядка обеспечения работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку, утвержденного Приказом Минфина России от 22.12.2003 № 117н, изготовление бланков трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку осуществляется объединением «Гознак» Министерства финансов Российской Федерации. Бланки трудовой книжки и вкладыша в нее имеют соответствующую степень защиты. Обеспечение работодателей на платной основе бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку осуществляется на основании договора, заключенного с изготовителем или распространителем.

Иной способ приобретения указанных бланков может рассматриваться как административное правонарушение в сфере трудовых отношений. Бланки

трудовых книжек и вкладышей в них должны быть приобретены работодателем из легитимных источников.

5. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

Глава 14 ТК РФ устанавливает требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Статьей 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – Закон о персональных данных) обработка персональных данных осуществляется с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных.

Содержание письменной формы согласия установлено ч. 4 ст. 9 Закона о персональных данных, а именно:

1) фамилию, имя, отчество, адрес субъекта персональных данных, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;

2) фамилию, имя, отчество, адрес представителя субъекта персональных данных, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе, реквизиты доверенности или иного документа, подтверждающего полномочия этого представителя (при получении согласия от представителя субъекта персональных данных);

3) наименование или фамилию, имя, отчество и адрес оператора, получающего согласие субъекта персональных данных;

4) цель обработки персональных данных;

5) перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие субъекта персональных данных;

6) наименование или фамилию, имя, отчество и адрес лица, осуществляющего обработку персональных данных по поручению оператора, если обработка будет поручена такому лицу;

7) перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие, общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных;

8) срок, в течение которого действует согласие субъекта персональных данных, а также способ его отзыва, если иное не установлено федеральным законом;

9) подпись субъекта персональных данных.

В случае, если трудовой договор подписывается законным представителем несовершеннолетнего, то согласие на обработку персональных необходимо брать и у законного представителя и у несовершеннолетнего работника.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ОТПУСКА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

Для несовершеннолетних работников, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в течение учебного года,

продолжительность рабочего времени не может превышать (ч. 4 ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет - 12 часов в неделю;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - 17,5 часа в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет (абз. 2 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 14 до 15 лет - не более 4 часов;
- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

Данные правила распространяются и на лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул.

Для несовершеннолетних работников, которые получают общее или среднее профессиональное образование и работают в течение учебного года, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет (абз. 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для лиц в возрасте от 14 до 16 лет - не более 2,5 часа;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 4 часов.

Для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих лиц сокращенной продолжительности рабочего времени. Если несовершеннолетние поступают на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также после завершения профессионального обучения на производстве, им могут устанавливаться пониженные нормы выработки по сравнению с другими работниками (ст. 270 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Внимание! Если отпуск предоставляется работнику после достижения им 18 лет, продолжительность отпуска определяется пропорционально времени, отработанному до и после наступления совершеннолетия (п. 21 Постановления Пленума).

ОПЛАТА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены ст. 271 ТК РФ и зависят от системы оплаты труда, принятой в организации.

При повременной оплате труда размер зарплаты таких работников зависит от продолжительности их работы. При этом работодатель за счет собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам, допущенным к сдельным работам, зарплата выплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель вправе устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель за счет

собственных средств может устанавливать таким работникам доплаты к заработной плате (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

При начислении заработной платы, следует учитывать, что с учетом положений 271 ТК РФ, а именно возможности работодателя за счет собственных средств производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы статьи, расчет заработной платы несовершеннолетних производится по правилам, установленным для неполного рабочего времени в соответствии с ч. 2 ст. 93 ТК РФ.

Начисленная заработная плата рассчитывается исходя из нормальной продолжительности рабочего времени (40 часовой рабочей недели) пропорционально отработанному времени несовершеннолетнему работнику. При этом следует учитывать, что заработная плата за полностью отработанную норму рабочего времени, не может быть ниже МРОТ с учетом районного коэффициента, не входящим в размер МРОТ.

На особенность оплаты труда несовершеннолетних работников указано также в Письме ФНС России от 31.08.2010 № ШС-37-3/10304@, в котором приведено разъяснение Роструда по данному вопросу.

Внимание! Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Таким образом, расчет оплаты труда для несовершеннолетних работников (женщин), осуществляется из 36-часовой рабочей недели.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ РАБОТНИКАМИ

На работников в возрасте до 18 лет распространяются общие основания прекращения трудовых отношений, предусмотренные ТК РФ.

Ст. 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет. В частности, если работодатель по своей инициативе решит расторгнуть трудовой договор с таким работником, то помимо соблюдения общего порядка увольнения ему необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Это правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.

Некоторым категориям работников, увольняемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатель (его правопреемник) обязан обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством у данного или другого работодателя. К таким категориям относятся работники - дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей (п. 6 ст. 9 Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

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 (ст.79 ТК РФ).

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

В день увольнения необходимо выдать трудовую книжку, произвести с несовершеннолетним работником окончательный расчет, в том числе выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск. Расчет компенсации за неиспользованный отпуск осуществляется с применением п. 35 «Правил об очередных и дополнительных отпусках», утвержденных НКТ СССР 30.04.1930 № 169, а именно, при исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении - излишки, составляющие менее половины месяца (менее 15 дней), исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца - округляются до полного месяца (15 дней и более). Таким образом, если несовершеннолетний проработал менее 15 календарных дней, компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении ему не выплачивается.

ЗАПРЕТЫ И ОГРАНИЧЕНИЯ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

- 1) на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163;
- 2) на работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство спиртных напитков, табачных изделий, наркотических и иных токсических препаратов, материалов эротического содержания, перевозка данных товаров и торговля ими);
- 3) на установление испытательного срока при приеме на работу (ст.70 ТК РФ);
- 4) на работу по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ);
- 5) на работу вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
- 6) на работу в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ);
- 7) на привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в командировки (ст. 268 ТК РФ и п. 14 Постановления Пленума).

Указанный запрет не распространяется:

- на 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. Перечень профессий и должностей

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, особенности трудовой деятельности которых установлены ТК РФ, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252;

- спортсменов в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ);

8) на полную материальную ответственность (ст. 242, 244 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума). Полная материальная ответственность наступает в только случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 242 ТК РФ, а именно когда вред причинен:

- умышленно;

- в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в результате совершения преступления или административного правонарушения.

9) на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ), на отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ), на замену отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ);

10) на превышение норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденные Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 (исключение составляют случаи, когда спортсмены в возрасте до 18 лет участвуют в спортивных мероприятиях. В ходе данных мероприятий допускается превышение указанных норм, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к соревнованиям и такие нагрузки не запрещены по состоянию здоровья, что подтверждается медицинским заключением (ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 7 постановления Пленума);

11) на прием на работу без предварительного медицинского осмотра, ст. 69, 266 ТК РФ, абз. 1 п. 3.1 СанПиН 2.4.6.2553-09, утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 № 58). Также несовершеннолетние должны проходить за счет средств работодателя ежегодные обязательные медицинские осмотры (обследования) (ст. 69, 266 ТК РФ, п. 8 постановления Пленума);

12) запрет на нарушение правил охраны труда работников в возрасте до 18 лет.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

1. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30 сентября 2009 г. N 58 утверждены Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.6.2553-09 "Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста" введенные в действие с 1 января 2010 г.

В качестве общих требований Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы установили:

- условия труда работников моложе 18 лет должны отвечать требованиям санитарных правил для отдельных видов экономической деятельности (п.2.4.);

- при привлечении подростков к сменной работе продолжительность непрерывного времени, свободного от работы, не должна быть менее 12 часов (п. 2.6.);

- санитарно-бытовое обеспечение лиц, не достигших 18-летнего возраста, организуется в существующих санитарно-бытовых помещениях организации и должно соответствовать требованиям действующих санитарных правил для отдельных видов экономической деятельности (п. 2.7);

- работодатель организует и проводит производственный контроль за соблюдением санитарных правил в соответствии с санитарным законодательством (п. 2.8).

Установленные Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами требования к условиям труда и организации рабочего места лиц, не достигших 18-летнего возраста, предусматривают следующие положения.

Рабочие места для подростков подбираются с таким расчетом, чтобы при наличии вредных или опасных факторов производственной среды (химических, физических, биологических) и факторов трудового процесса уровень их не превышал гигиенических нормативов, установленных санитарным законодательством и санитарными правилами (п. 4.2).

Противопоказанными для трудоустройства лиц моложе 18 лет являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего подростка, и условия труда, воздействие которых создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения острых профессиональных поражений, а именно:

- химические факторы (например, присутствие противоопухолевых лекарственных средств, гормонов эстрогенов, наркотических анальгетиков (в целях исключения контакта с органами дыхания и кожей при их получении и использовании в работе);

- биологические факторы (например, присутствие патогенных микроорганизмов и возбудителей паразитарных болезней, продуктов их жизнедеятельности);

- физические факторы (например, работы, связанные с наличием радиоактивных веществ и источников ионизирующих излучений) (п.4.3., 4.3.1-4.3.3).

При наличии на производстве вредных физических факторов, которые превышают гигиенические нормативы и не могут быть приведены в соответствие с установленными требованиями, необходимо предусмотреть сокращение времени контакта работников в возрасте от 16 до 18 лет с этими вредными факторами (защита временем) (например, в условиях воздействия локальной вибрации, соответствующей нормативным требованиям, время работы не должно превышать 3,5 часов в день; подростки моложе 16 лет к таким работам не допускаются) (п.4.4.).

2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

создание и функционирование системы управления охраной труда;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3. Все работники обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи.

Все принимаемые на работу лица, а также обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:

со всеми вновь принятыми в организацию работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;

с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;

с обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

Повторный инструктаж проходят все работники (за исключением работников освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте), не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте.

Внеплановый инструктаж проводится:

- при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;
- при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;
- при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.);
- по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;
- при перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями - более 30 календарных дней, а для остальных работ - более двух месяцев);
- по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

Работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу. Обучение по охране труда проводится при подготовке работников рабочих профессий, переподготовке и обучении их другим рабочим профессиям (Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 года № 1/29).

Порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регуливающими безопасность конкретных видов работ.

Работодатель (или уполномоченное им лицо) организует проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем (или уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе соблюдения трудовых прав несовершеннолетних осуществляют Прокуратура Вологодской области и Государственная инспекция труда в Вологодской области.

С типовыми нарушениями прав несовершеннолетних граждан при их трудоустройстве можно ознакомиться [здесь](#).

Административная ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе связанные с применением труда лиц в возрасте до 18 лет предусмотрена ст. 5.27 КоАП РФ.

Уголовная ответственность за нарушение правил охраны труда предусмотрена ст. 143 УК РФ.

В целях самопроверки соблюдения работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в отношении регулирования труда несовершеннолетних рекомендуем использовать **проверочный лист**, утвержденный приказом Федеральной службы по труду и занятости от 10 ноября 2017 г. № 655 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Возможность самопроверки также предусмотрена на сайте <https://онлайнинспекция.рф/>. Данный ресурс позволяет обратиться в инспекцию труда, получить бесплатную консультацию по вопросам трудовых отношений или провести самопроверку своей организации, воспользоваться такими сервисами как «Электронный инспектор» - предварительная проверка соблюдения требований трудового законодательства самостоятельно, «Дежурный инспектор», «Требования трудового законодательства», «Памятки» и другие.