

Особенности трудовых отношений с несовершеннолетними гражданами

Летние каникулы многие подростки традиционно используют для того, чтобы подзаработать. Работодателей такой контингент привлекает в первую очередь своими невысокими запросами по зарплате. Однако не стоит забывать о тех особенностях, а также гарантиях и льготах, которые установлены для несовершеннолетних работников при приеме их на работу по трудовому договору.

Временная занятость молодежи может быть обеспечена, например, путем привлечения молодых безработных граждан к выполнению общественных работ - общедоступных видов трудовой деятельности, имеющих социально полезную направленность (благоустройство территории, восстановление памятников архитектуры, уход за престарелыми и больными в соответствующих учреждениях и др.), организуемых в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.

Проведение указанных работ организуется органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости в организациях, находящихся в их собственности, и по договорам - в других организациях. Средства на их проведение выделяются организациями, для которых выполняются общественные работы, и при необходимости субъектами РФ.

Работы, к которым **запрещается привлекать лиц, не достигших 18 лет**, перечислены в ст. 265 ТК РФ. К ним относятся:

- 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 N 163;

- связанная с переноской и передвижением тяжестей, вес которых превышает установленные для подростков нормы. Так, к примеру, максимальный вес груза, поднимаемого и перемещаемого вручную постоянно в течение рабочей смены, для 16-летнего юноши составляет 4 кг, а для 16-летней девушки - 3 кг (Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999г. № 7);

- 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).

Кроме того, лица, не достигшие 18 лет, не могут привлекаться к работе по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ), к работе вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ) и к работе в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

Трудоустройство обучающихся в образовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования в свободное от учебы время осуществляется с соблюдением **дополнительных требований**:

- предлагаемая им работа должна относиться к легкому труду, не причиняющему вреда здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы;

- на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, требуется **письменное согласие** одного родителя (попечителя) и органа опеки и попечительства;

- прием на работу допускается только после предварительного обязательного медицинского осмотра и при наличии соответствующего медицинского заключения.

Тех, кому нет 18 лет, также **не стоит брать на работу, непосредственно связанную с обслуживанием денег и прочих материальных ценностей**, например кассиром. Ведь с ними нельзя заключать договоры о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ). Если подросток причинит работодателю ущерб, то будет отвечать только в пределах своего среднемесячного заработка.

Исключение - ситуации, когда ущерб причинен (ст. 241, 243 ТК РФ):

(или) умышленно;

(или) в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения;

(или) в результате совершения преступления или административного проступка.

В этом случае несовершеннолетний работник обязан возместить нанесенный ущерб в полном объеме.

Согласно ст. 63 ТК РФ **заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет**, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами.

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

Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

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

Работники киностудий, театров и цирков (ст. 63 ТК РФ), спортсмены (ст. 348.8 ТК РФ) и т.д. могут трудиться и в более раннем возрасте без ущерба здоровью и нравственному развитию.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, а также со спортсменом, не достигшим 14 летнего возраста, допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Ребята, которым от 15 до 18 лет, должны предъявить при трудоустройстве те же документы, что и совершеннолетние работники:

1) паспорт

При заключении трудового договора с несовершеннолетним лицом, не достигшим 14 лет, вместо паспорта представляется свидетельство о рождении.

В исключительных случаях (в случае утраты, хищения или замены паспорта - в течение срока оформления нового паспорта) **может быть представлено временное удостоверение личности гражданина РФ**, которое выдается отделением ФМС России.

Документами, удостоверяющими личность иностранного гражданина в Российской Федерации, являются паспорт иностранного гражданина либо иной документ, установленный федеральным законом или признаваемый в соответствии с международным договором РФ в качестве документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина (п.1 ст. 10 Закона N 115-ФЗ).

Документами, удостоверяющими личность лица без гражданства в Российской Федерации, являются (п.2 ст. 10 Закона N 115-ФЗ):

- документ, выданный иностранным государством и признаваемый в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документа, удостоверяющего личность лица без гражданства;

- разрешение на временное проживание;

- вид на жительство;

- иные документы, предусмотренные федеральным законом или признаваемые в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документов, удостоверяющих личность лица без гражданства.

Документом, удостоверяющим личность беженца, является свидетельство о признании беженцем

2) трудовую книжку (если подросток раньше работал)

Если трудовой договор заключается впервые, то трудовую книжку оформляет работодатель. Часть 3 ст. 66 ТК РФ вменяет в обязанность работодателю ведение трудовых книжек работников предприятия, если соответствующий работник проработал на предприятии свыше 5 дней (т.е. 6 дней и более) и порученная ему в соответствии с трудовым договором работа (трудовая функция) является для работника основной.

При выдаче работнику трудовой книжки или вкладыша в нее работодатель взимает с него плату, размер которой определяется размером расходов на их приобретение, за исключением случаев, предусмотренных и пунктами 34 и 48 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках». (При массовой утрате работодателем трудовых книжек работников в результате чрезвычайных ситуаций (**п.34**) и в случае неправильного первичного заполнения трудовой книжки или вкладыша в нее, а также в случае их порчи не по вине работника стоимость испорченного бланка оплачивается работодателем (**п. 48**).

При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Если трудовой договор заключается с иностранным гражданином, не имеющим трудовой книжки или предъявляющим трудовую книжку иной, не установленной в Российской Федерации формы, то работодатель обязан оформить трудовую книжку установленного образца (ст. 66 ТК РФ);

3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (если подросток раньше работал).

4) документ воинского учета, если лицо, принимаемое на работу, подлежит призыву на военную службу (военный билет или удостоверение призывника для юношей, которым уже есть 17 лет);

5) заключение о результатах предварительного медицинского осмотра (освидетельствования).

Согласно ст.ст. 69, 266 ТК РФ лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно обязаны проходить медосмотр (обследование) и в дальнейшем до достижения возраста 18 лет подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру для определения их пригодности по состоянию здоровья к поручаемой работе. Такие осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266 ТК).

От подростков, которым уже есть 14, но ещё нет 15 лет, дополнительно нужно затребовать 2 согласия на трудоустройство:

- письменное согласие одного из родителей (попечителя) на выполнение несовершеннолетним данной работы (в случае, если оно оформляется в виде самостоятельного документа - это может быть нотариально заверенное согласие либо соответствующая запись в трудовом договоре с подписью одного из родителей либо виза – согласие на заявлении подростка о приёме на работу);

- согласие (разрешение) органа опеки и попечительства на выполнение несовершеннолетним данной работы, как правило, в виде письма (в случае, если в этот орган обращаются родители (опекун) или попечитель).

Трудовой договор от имени работника, не достигшего 14-летнего возраста, подписывает родитель (усыновитель, опекун) (ч.4 ст. 63 ТК РФ, абз. 4 п.6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

В трудовом договоре должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, которая регламентирует содержание трудового договора.

После заключения трудового договора оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме несовершеннолетних граждан на работу испытание с целью проверки их соответствия поручаемой работе не устанавливается (ч.4 ст. 70 ТК).

Работодатель обязан установить подростку сокращенное рабочее время. И это должно быть отражено в трудовом договоре.

Конкретная продолжительность рабочего времени зависит от возраста подростков и от того, совмещают ли они работу с учебой.

Возраст	Продолжительность рабочей недели	Продолжительность ежедневной работы (смены)
Не совмещают работу с обучением		
От 14 до 15 лет	Не более 24 часов	Не более 4 часов в день
От 15 до 16 лет	Не более 24 часов	Не более 5 часов в день
От 16 до 18 лет	Не более 35 часов	Не более 7 часов в день
Совмещают работу с обучением		
От 16 до 18 лет	Не более 17,5 часа	Не более 4 часов в день
От 14 до 16 лет	Не более 12 часов	Не более 2,5 часа в день

Для лиц моложе 18 лет установлены **сокращенная продолжительность рабочего времени**: для работников в возрасте от 14 до 15 лет не более 24 часов в неделю и не более 4 часов в день; от 15 до 16 лет - не более 24 часов в неделю и не более 5 часов в день; в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю и не более 7 часов в день.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Так, продолжительность ежедневной работы (смены) для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа (ч.1 ст. 94 ТК РФ).

Работников, не достигших 18-летнего возраста, **запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.** 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 Трудовым кодексом РФ, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252;

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим 18-летнего возраста, предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время. Причем реализовать свое право на отпуск за первый год работы они могут и до истечения шести месяцев непрерывной работы, требуемой согласно общему правилу, предусмотренному ст. 122 ТК.

В отношении несовершеннолетних работников Трудовым кодексом РФ установлены запреты:

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

Если работник реализует свое право на указанный отпуск после того, как он уже достиг 18-летнего возраста, то его продолжительность определяется пропорционально отработанному времени до и после совершеннолетия (п.21. Постановления Пленума ВС РФ № 1 от 28.01.2014г. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних).

Нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени (ч.1 ст. 270 ТК). Например, если

взрослый работник за 8-часовую рабочую смену должен сделать 80 деталей, то для подростка в возрасте от 16 до 18 лет норма выработки пропорционально 7-часовой рабочей смене будет составлять 70 деталей, а в возрасте от 15 до 16 лет - 50 деталей. В таком же порядке осуществляется нормирование труда учащихся и школьников, работающих на производстве в свободное от учебы время.

Для работников моложе 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки (ч.2 ст. 270 ТК).

На практике по этим вопросам работодателем принимаются локальные нормативные акты с учетом мнения представительного органа работников либо соответствующие нормы закрепляются в коллективных договорах или соглашениях.

Особенности оплаты труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы установлены ст. 271 ТК РФ.

Порядок оплаты труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы зависит от вида оплаты труда.

При **повременной оплате труда** заработная плата указанным работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. пропорционально отработанному рабочему времени. Однако работодателю разрешено за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч.1 ст. 271 ТК).

Труд работников моложе 18 лет, допущенных к **сдельным работам**, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может производить им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их работы (ч.2 ст. 271 ТК).

В таком же порядке решается вопрос о начислении заработной платы и **установлении доплат** несовершеннолетним, обучающимся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающим в свободное от учебы время.

В целях защиты трудовых прав работников, не достигших 18-летнего возраста, **расторжение с ними трудового договора** допускается помимо соблюдения общего порядка лишь с учетом особых требований.

Так, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) **может иметь место только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав** (ст. 269 ТК). Причем согласие указанных органов должно быть получено работодателем до издания приказа об увольнении.

Таким образом, в соответствии со ст. 272 ТК РФ особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

Охрана труда подростков

При приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет обязательно проведение предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) в целях определения соответствия состояния их здоровья избранной работе, что предусмотрено

в ст. 266 ТК. Кроме того, ст. 69 ТК РФ предусмотрено, что подростки (не достигшие 18 лет) подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора. Медицинские осмотры (обследования), проводимые при приеме на работу и обязательные ежегодные медицинские осмотры (обследования) работников, осуществляются за счет средств работодателя.

Порядок проведения медицинских осмотров определен ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 302н от 12.04.2011г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Заключая трудовой договор с лицом моложе 18 лет, необходимо учитывать ряд ограничений, установленных трудовым законодательством для несовершеннолетних в целях охраны их физического и нравственного здоровья. Так, в соответствии со ст. 265 ТК запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163. Применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в настоящий Перечень, запрещается во всех организациях, независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовой формы и собственности.

К условиям и видам работ, на которых запрещается применение труда подростков до 18 лет, относятся например:

- работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную;
- работа маляра с применением вредных веществ 1-3 классов опасности (практически все растворители и краски за исключением вододисперсионных);
- работы по разбору зданий;
- работы внутри теплиц;
- работы по стирке белья, спецодежды;
- работы на свалках бытового мусора;
- работы в инфекционных и специальных медицинских учреждениях и подразделениях;
- работа по утилизации трупов животных;
- работы с канцерогенными веществами;
- работа по резке стекла;
- работа с эпоксидными смолами;
- работа по пропитке древесины антисептиками и огнезащитными составами;
- работы по транспортировке, приготовлению и применению ядохимикатов и химических средств защиты растений;
- работа с применением этиловой жидкости;

- работы на высоте;
- работа по профессии «дровокол»;
- ряд других работ в соответствии с «Перечнем...»

В виде исключения к работам, включенным в «Перечень», допускаются учащиеся профессиональных образовательных учреждений, проходящие производственную практику в соответствии с утвержденной образовательной программой.

В СанПин 2.4.6.2553-09 "Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста", утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30 сентября 2009 г. N 58, установлены необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности условий труда подростков в возрасте от 14 до 18 лет. 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, биологические и физические факторы.

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. N 7. Предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении тяжестей вручную постоянно в течение рабочей смены составляет для юношей и девушек 14 - 15 лет соответственно 3 кг и 2 кг, а 16 - 17 лет - 4 кг и 3 кг.

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 г. N 7

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ НОРМ ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫХ НАГРУЗОК ДЛЯ ЛИЦ МОЛОЖЕ ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ ПРИ ПОДЪЕМЕ И ПЕРЕМЕЩЕНИИ ТЯЖЕСТЕЙ ВРУЧНУЮ

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза в кг							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: - постоянно (более 2-х раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6

- при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:								
- подъем с рабочей поверхности	400	500	1000	1500	180	200	400	500
- подъем с пола	200	250	500	700	90	100	200	250

Примечания. 1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг;

для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг, 16 лет - 7 кг, 17 лет - 8 кг.

Обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (ст.212, 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (с изменениями от 12 января 2015 г. N 2н), Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ, например: [Приказ](#) Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

Пункт Приказа Минтруда N 997н от 09.12.2014	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
171.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u>	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
170.	Уборщик производственных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
23.	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

Выдача смывающих и обезвреживающих средств (приказ Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н): **Приложение N 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н**, Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
II. Очищающие средства			
Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями		200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)		300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)		200 мл

Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников
(статья 223.ТК РФ)

Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Обучение и проверка знаний по охране труда (ст.212, 225 ТК РФ, постановление Минтрудсоцразвития и Минобразования РФ от 13 января 2003 года № 1/29, ГОСТ 12.0.004-90).

Пункт 1.5. Обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в соответствии с Порядком подлежат все работники организации, в том числе ее руководитель.

Обучение работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим ст.212 ТК РФ, постановление Минтрудсоцразвития и Минобразования РФ от 13 января 2003 года № 1/29)

Пункт 2.2.4. 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.

Инструктаж по безопасности труда (постановление Минтрудсоцразвития и
Минобразования РФ от 13 января 2003 года № 1/29, ГОСТ 12.0.004-90):

- По характеру и времени проведения инструктажи подразделяют:
- 1) вводный
- 2) первичный на рабочем месте;
- 3) повторный;
- 4) внеплановый;
- 5) целевой.
- Вводный инструктаж

Вводный инструктаж по безопасности труда проводят со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику, а также с учащимися в учебных заведениях перед началом лабораторных и практических работ в учебных лабораториях, мастерских, участках, полигонах.

Вводный инструктаж проводят по программе утвержденной руководителем предприятия (или уполномоченным им лицом), учебного заведения по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность инструктажа устанавливается в соответствии с утвержденной программой.

Проведение вводного инструктажа регистрируется в журнале регистрации вводного инструктажа.

Проведение вводного инструктажа с учащимися регистрируют в журнале учета учебной работы, с учащимися, занимающимися во внешкольных учреждениях - в рабочем журнале руководителя кружка, секции и т.д.

Первичный инструктаж на рабочем месте до начала производственной деятельности проводят:

со всеми вновь принятыми на предприятие, переводимыми из одного подразделения в другое;

со студентами и учащимися, прибывшими на производственное обучение или практику перед выполнением новых видов работ, а также перед изучением каждой новой темы при проведении практических занятий в учебных лабораториях, классах, мастерских, участках, при проведении внешкольных занятий в кружках, секциях.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят руководители производственных и структурных подразделений предприятия, учебного заведения по программам, разработанным и утвержденным в установленном порядке.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят с каждым работником или учащимся индивидуально с практическим показом безопасных приемов и методов труда. Первичный инструктаж возможен с группой лиц, обслуживающих однотипное оборудование, и в пределах общего рабочего места.

Все рабочие, в том числе выпускники профтехучилищ, учебно-производственных (курсовых) комбинатов, после первичного инструктажа на рабочем месте должны в течение первых 2 - 14 смен (в зависимости от характера работы, квалификации работника) пройти стажировку под руководством лиц, назначенных приказом (распоряжением, решением) по цеху (участку, кооперативу и т.п.).

Рабочие допускаются к самостоятельной работе после стажировки, проверки теоретических знаний и приобретенных навыков безопасных способов работы.

Повторный инструктаж проходят не реже одного раза в полугодие.

Объем и содержание внепланового инструктажа определяют в каждом конкретном случае в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения.

Целевой инструктаж проводят при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории, разовые работы вне предприятия, цеха и т.п.); проведении экскурсии на предприятии, организации массовых мероприятий с учащимися (экскурсии, походы, спортивные соревнования и др.).

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой проводит непосредственный руководитель работ (мастер, инструктор производственного обучения, преподаватель).