

Методические рекомендации по организации трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет

I. Трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет

1. Общие положения.

Настоящие Методические рекомендации разработаны отделом труда и занятости управления труда и социальной защиты Департамента здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа в помощь работодателям Ненецкого автономного округа, организующим работу по трудоустройству несовершеннолетних граждан в возрасте до восемнадцати лет (далее – несовершеннолетние граждане, несовершеннолетние работники).

2. Перечень основных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения с несовершеннолетними работниками.

Основными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения с несовершеннолетними работниками, являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- 2) Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- 3) Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – Закон о занятости);
- 4) постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;
- 5) постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30.09.2009 № 58 «Об утверждении санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18 летнего возраста» СанПиН 2.4.6.2553-09;
- 6) приказ Департамента здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа от 22.03.2016 № 29 «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги «Прием заявлений о временном трудоустройстве 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 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые».

3. Прием на работу несовершеннолетних граждан.

Статьей 63 ТК РФ закреплено положение о возможности заключения трудового договора с гражданами, достигшими возраста шестнадцати лет.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках 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.

Документом, удостоверяющим возраст и наличие российского гражданства, является паспорт гражданина Российской Федерации.

При поступлении на работу несовершеннолетнему в соответствии со статьей 65 ТК РФ необходимо представить следующие документы:

1. паспорт;
2. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (оформляется в отделении Пенсионного фонда РФ);
3. ИНН (оформляется в инспекции Федеральной налоговой службы);
4. медицинская справка (оформляется в поликлинике по месту жительства);
5. письменное разрешение одного из родителей (опекуна), разрешение органа опеки и попечительства (ст. 63 ТК РФ);
6. трудовую книжку (если ранее она была оформлена).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

В случае отсутствия 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.

Согласно статьи 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении

которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

Таким образом, для несовершеннолетних лиц, желающих заняться указанной выше трудовой деятельностью требуются ещё и дополнительно следующие справки:

1. справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача;

2. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования.

Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, получают в органах внутренних дел (можно заказать в многофункциональных центрах или через сайт Госуслуги).

Так же, при приеме на работу работодатель должен запросить у работника иные документы, касающиеся выплат различных пособий, пенсий, наличие справок о льготах и т.д., чтобы работодатель мог сделать необходимые налоговые вычеты.

При трудоустройстве с несовершеннолетним работником работодатель заключает трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в трудовом договоре, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

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

Важно! На основании статьи 70 ТК РФ испытательный срок при приеме на работу несовершеннолетних граждан не устанавливается.

После заключения трудового договора работодатель должен оформить приказ о приеме на работу, ознакомить с ним несовершеннолетнего работника под роспись, провести инструктаж по охране труда (Приложение 1). Ознакомить с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами организации.

Если при допуске несовершеннолетнего к работе работодатель нарушил условия, предусмотренные ст. 63 ТК РФ, суд вправе признать трудовой договор с несовершеннолетним заключенным со дня фактического допуска к работе с ведома или по поручению работодателя. Указанный договор 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 Верховного Суда РФ

от 28.01.2014 № 1). Возможность продолжения трудовых отношений не исключается, если будут устранены обстоятельства, препятствующие заключению договора (абз. 6 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1). Таким обстоятельством является, например, получение от родителей 14-летнего лица письменного согласия на заключение трудового договора.

4. Виды работ, на которых запрещено использование труда несовершеннолетних граждан.

Трудовым законодательством запрещено применение труда несовершеннолетних граждан на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163.

В ТК РФ перечислены другие случаи, когда лица моложе восемнадцати лет не могут стать участниками трудовых отношений (работниками), т.е. не могут быть приняты на работу:

- 1) по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ);
- 2) выполняемую вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
- 3) в религиозную организацию (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

Также несовершеннолетние граждане не могут быть приняты на работу в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5. Ограничения и льготы.

В соответствии со статьей 268 ТК РФ запрещаются направление несовершеннолетних работников в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Статьей 242 ТК РФ предусмотрены ограничения на привлечение к материальной ответственности несовершеннолетних работников.

Важно! Эти работники несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Нормы предельно допустимых нагрузок для несовершеннолетних граждан при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 года № 7 «Об установлении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» (см. Таблицу 1).

Таблица 1

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза, 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 двух раз в час) при чередовании с другой работой (до двух раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:	400	500	1000	1500	180	200	400	500
подъем с рабочей поверхности 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.

**Предельные нормы суммарного веса груза
для подростков из расчета на 1 час рабочего времени**

Календарный возраст, лет	Суммарный вес грузов (кг). полнимаемых (перемещаемых) при выполнении работы			
	с уровня рабочей поверхности		с пола	
	юноши	девушки	юноши	девушки
14	10	5	7	3,5
15	48	12	24	6
16	160	40	80	20
17	272	72	130	32

Суммарный вес груза, который поднимает (перемещает), выполняя работу, несовершеннолетний работник, рассчитывается как произведение веса груза и количества его подъемов (перемещений). При этом высота подъема не должна превышать 1 м, а расстояние перемещения груза вручную не должна быть более 5 м.

Уровнем рабочей поверхности считается рабочий уровень стола, станка, конвейера т.д.

Работодатель может принимать решение о применении труда лиц моложе восемнадцати лет на работах, связанных с перемещением тяжестей, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении экспертизы условий труда.

Особенное внимание необходимо обратить на ознакомление работника с правилами техники безопасности, во избежание проблем при несчастном случае на производстве. Такое ознакомление оформляется в специальном журнале инструктажа по технике безопасности, с обязательным указанием номера и названия инструкции по технике безопасности, с которой был ознакомлен работник. О проведении вводного инструктажа делают запись в типовом журнале регистрации вводного инструктажа с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего. Последующие инструктажи необходимо проводить в сроки, предусмотренные каждой конкретной инструкцией.

Образец журнала регистрации вводного инструктажа см. в Приложении 2;

образец журнала регистрации инструктажа на рабочем месте см. в Приложении 3;

образец приказа об обеспечении средствами индивидуальной защиты см. в Приложении 4;

образец журнала учета инструктажей по пожарной безопасности см. в Приложении 5.

На работодателей возлагаются обязанности по предоставлению несовершеннолетним работникам всех льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6. Охрана труда несовершеннолетних.

Охрана труда несовершеннолетних – это система обеспечения безопасности жизни, здоровья подростков в процессе их трудовой деятельности. На несовершеннолетних распространяются все законодательные предписания по охране труда. В охрану труда несовершеннолетних входят защита работающих несовершеннолетних от воздействия вредных производственных факторов, безопасность и гигиена труда, соблюдение режима труда и отдыха, обязательное проведение медицинского лечения, социальной и профессиональной реабилитации в ситуации несчастного случая и пр.

Для них законодательством предусмотрен ряд мер по охране труда несовершеннолетних: запрещено применение труда несовершеннолетних до 18 лет на тяжёлых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных и других работах, участие в которых может нанести вред их развитию (в т.ч. производство спиртных напитков, табачных изделий, работа в казино, ночных клубах и др.).

Важно! Лица моложе 18 лет не допускаются к выполнению работ, предусмотренных Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденным Постановлением Правительства РФ № 163 от 25.02.2000.

7. Медицинские осмотры несовершеннолетних граждан.

Статьями 69 и 266 ТК РФ установлено, что лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) (Приложение б). Цель такого осмотра (обследования) состоит в необходимости выяснения соответствия состояния здоровья несовершеннолетнего гражданина предполагаемой работе. Медицинские осмотры проводятся в учреждениях государственной, муниципальной системы здравоохранения.

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

В дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, несовершеннолетние работники ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Статьей 13 Федерального закона от 30 марта 1995 года № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания,

вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» установлено, что в случае выявления ВИЧ-инфекции у несовершеннолетнего работника в возрасте до восемнадцати лет, работники учреждения, проводившего медицинское освидетельствование, должны уведомить об этом родителей или законных представителей несовершеннолетнего гражданина (на мой взгляд это не нужно указывать).

Важно! За прием на работу несовершеннолетних без прохождения предварительного медосмотра возможно привлечение к административной ответственности в соответствии со ст. 6.3, а также ч. 3, 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Кроме того, возможно привлечение к уголовной ответственности в соответствии со ст. 143 УК РФ.

8. Продолжительность рабочего времени.

В соответствии со статьями 92, 94 ТК РФ несовершеннолетние граждане относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время.

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

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.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью 1 статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

В соответствии со статьей 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников:

в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов.

Для учащихся общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных организаций, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа,

в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа.

9. Нормы выработки и оплата труда.

В соответствии со статьей 270 ТК РФ для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены статьей 271 ТК РФ. При повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Работодатель может за счет собственных средств производить несовершеннолетним работникам доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд несовершеннолетних работников, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их рабочего времени.

Оплата труда несовершеннолетних работников, обучающихся в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Выплата заработной платы должна производиться два раза в месяц.

Расчетный листок - это официальный документ, оформляющийся на каждого конкретного сотрудника и содержащий в себе информацию о частях, из которых собирается заработная плата.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ в расчетном листке указывают:

- 1) составные части зарплаты за соответствующий период (оклад, надбавки, премии, коэффициенты и т.д.);
- 2) иные начисления (больничные компенсации за задержку зарплаты или других выплат);
- 3) удержания из зарплаты и их основания (НДФЛ, алименты и пр.);
- 4) общую сумму к выплате.

В случае отсутствия выдачи расчетного листа можно говорить о нарушении статьи 136 ТК РФ.

Расчетный лист может выдаваться как в бумажном, так и в электронном виде. Трудовой кодекс РФ не содержит норм, которые определяли бы порядок выдачи работникам извещения по зарплате, поэтому листки можно выдать в распечатанном (бумажном) виде или направить по электронной почте, если такой порядок закреплен в трудовом договоре,

коллективном договоре или ином локальном нормативном акте (письмо Минтруда от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560). При выплате зарплаты на карты удобнее все оформлять и выдавать в электронной форме.

Расчетный листок при выплате отпускных не выдают. Отпускные – это не зарплата, поэтому выдавать извещение работодатель не обязан. А вот при увольнении работнику выплачиваются все полагающиеся суммы, в том числе зарплата, поэтому надо оформить листок в день увольнения в обязательном порядке.

Указанный документ относится к личным данным, поэтому передача через третье лицо в данном случае недопустима.

Факт выдачи расчетных листков надо подтвердить документально. Здесь три варианта:

1) вести журнал выдачи расчетных листков, где работники будут расписываться;

2) внести в платежную ведомость отдельную колонку для подписи работников за получение;

3) сделать форму листка из двух частей – одна из них с подписью работника остается у организации.

10. Предоставление отпусков несовершеннолетним работникам.

В соответствии со статьей 267 ТК РФ работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, в удобное для них время.

Для несовершеннолетних работников предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. Так, в отношении данных работников ТК РФ устанавливает запреты на:

1) непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);

2) отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);

3) замена отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ) для нас где временные работы эта статья не подходит ее можно оставить для общего развития и добавить ст. 291 ТК РФ.

В соответствии со статьей 122 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя.

В отношении несовершеннолетних работников сделано исключение. По их заявлению работодатель обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы. Отпуск за второй и последующие рабочие годы предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным не позднее 17 декабря (т.е. не позднее 2-х недель до наступления нового календарного года, ст. 123 ТК РФ). Утвержденный график отпусков, составленный с учетом пожелания несовершеннолетнего работника, является обязательным как для работодателя, так и для работника. Если несовершеннолетний работник в дальнейшем пожелает использовать

ежегодный отпуск в другое время, чем определено в графике отпусков, то по соглашению между работодателем и работником срок предоставления отпуска может быть перенесен.

Кроме того, по общему правилу по соглашению сторон отпуск переносится на другой срок, если оплата отпуска была произведена позднее, чем за 3 дня до его начала или если работник был предупрежден о времени отпуска позднее установленного двухнедельного срока до его начала.

Согласно статье 124 ТК РФ запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет. Гарантией реального использования предоставляемого отпуска полностью является запрещение, установленное статье 125 ТК РФ, отзывать из отпуска работников в возрасте до 18 лет. Таким образом, работодатель не может обратиться к несовершеннолетнему, находящемуся в ежегодном отпуске, с предложением прервать отпуск и вернуться к выполнению трудовой функции.

Согласно ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до восемнадцати лет.

В соответствии с главой 26 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные гарантии и компенсации.

Возможность предоставления гарантий и компенсаций зависит от учебного заведения, в котором обучается или в которое собирается поступать работник, а также от того, является ли получаемое образование вторым образованием (согласно ст. 177 ТК РФ, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые). Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них по выбору работника.

В соответствии со статьей 173 ТК РФ несовершеннолетним работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего образования, независимо от организационно-правовой формы, по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, на сроки, установленные данной статьей ТК РФ.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные организации высшего образования; работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для сдачи выпускных экзаменов; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной

аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов, для сдачи итоговых государственных экзаменов. Сроки отпуска без сохранения заработной платы определены статьей 173 ТК РФ. Данной статьей также предусмотрено, что работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

К дополнительным отпускам по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Указанным работникам также в порядке, определенном статьей 173 ТК РФ, устанавливается рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы этим работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации несовершеннолетним работникам, поступающим в профессиональные образовательные организации, обучающимся в профессиональных образовательных организациях, а также в вечерних (сменных) организациях, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляются в порядке, определенном статьями 174-176 ТК РФ.

Если несовершеннолетний работник обучается в учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации, гарантии и компенсации устанавливаются коллективным договором или трудовым договором с конкретным работником.

10. Прекращение трудовых отношений.

В соответствии со статьей 269 ТК РФ расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее - Комиссия).

Важно! Увольнение несовершеннолетнего работника без законного основания, с нарушением установленного порядка увольнения, без согласия Комиссии является незаконным и влечет восстановление работника на работе, оплату времени вынужденного прогула и вынесение по требованию работника решения о возмещении ему морального вреда, причиненного этими действиями. Размер такой компенсации определяется судом.

Пунктом 6 статьи 9 Федерального закона от 21.12.1996 года № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» установлено, что работникам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением

численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организации.

В случае если работник не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя. Увольнение по указанному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

Если несовершеннолетний работник является членом профсоюза, то для его увольнения по пунктам 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ необходимо мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, полученное согласно статье 373 ТК РФ.

Если работника моложе 18 лет увольняют по сокращению штата, численности (п. 2 ст. 81 ТК РФ) или несоответствию по состоянию здоровья (п. 3 ст. 81 ТК РФ), а также неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание согласно п. 5 ст. 81 ТК РФ, то на это также требуется согласие трех органов: профкома (если он член профсоюза), органа государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

11. Штрафы за нарушения.

Основной российский закон, регулирующий взаимоотношения работодателей и сотрудников - Трудовой кодекс Российской Федерации. За нарушение его норм законодатели предусмотрели сразу несколько видов ответственности. При этом отвечать за виновные действия обязаны как сотрудники, так и администрация.

По норме статьи 419 ТК РФ виновные в нарушении требований трудового законодательства могут привлекаться к ответственности за нарушение: дисциплины (локальных законов, правил распорядка и т.п.); имущественных интересов; гражданских прав; административного порядка; федеральных законов. При этом применяются санкции различных нормативных актов.

К дисциплинарной ответственности привлекаются штатные и внештатные сотрудники предприятия, в том числе, и управленцы во главе с руководителем. Регулируется ответственность (порядок привлечения и документальная составляющая) главой 62 ТК РФ. Санкции статьи 192 содержат виды наказаний по дисциплине:

- замечание,
- выговор,

- увольнение.

Перечень наказаний за нарушения перечислены в Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации (далее - КоАП РФ) и показаны в ниже представленной таблице. Дополнительно указать ст. 5.27.1 КоАП

Нарушение	Наказание	Основание
Административная ответственность		
<p>Нарушение законодательства о труде и об охране труда:</p> <p>1. однократно</p> <p>2. должностным лицом, ранее подвергнутым наказанию за аналогичное правонарушение</p>	<p>1. Штраф</p> <ul style="list-style-type: none"> - на должностных лиц 1000-5000 рублей; - на предпринимателей - 1000-5000 рублей или приостановление деятельности на срок до 90 суток; - на юридических лиц - от 30 000-50 000 рублей или приостановление деятельности на срок до 90 суток. <p>2. Дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет</p>	<p>Статья 5.27 КоАП РФ</p>
Уголовная ответственность		
<p>Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда:</p> <p>1. повлекшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека</p> <p>2. повлекшее по неосторожности смерть человека</p>	<p>1. Штраф до 200 000 рублей или зарплата (иной доход) осужденного за период до 18 месяцев, или обязательные работы на срок до 480 часов, или исправительные работы на срок до 2 лет, или принудительные работы на срок до 1 года, или лишение свободы на срок до 1 года.</p> <p>2. Принудительные работы на срок до 4 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, или лишение свободы на срок до 4 лет с лишением права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) на срок до 3 лет, или без такового.</p>	<p>Статья 143 УК РФ</p>

II. Временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет

1. Общие положения.

Статья 5 Закона о занятости устанавливает, что несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

В соответствии с законодательством о занятости населения к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения относятся:

- разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- оказание в соответствии с законодательством о занятости населения государственных услуг, в частности, 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;

- организация и проведение специальных мероприятий по профилированию безработных граждан (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) (ст. 7.1-1 Закона о занятости).

Приказом Минтруда России от 12.02.2013 № 58н утвержден Федеральный государственный стандарт 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 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, направленный на обеспечение единства, полноты, качества предоставления и равной доступности 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.

Он устанавливает требования к порядку предоставления государственной услуги, к составу, последовательности и срокам выполнения административных процедур (действий) при предоставлении государственной услуги, в т.ч. к особенностям выполнения административных процедур в электронной форме и критериям принятия решений, к порядку и формам контроля за предоставлением государственной услуги.

Органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании: временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, учебных рабочих мест (п. 1 ст. 7.2 Закона о занятости).

Оформляя несовершеннолетнего на работу, специалистам кадровых служб следует быть предельно внимательными. Ведь в соответствии с ТК РФ условия труда лиц, не достигших 18 лет, достаточно существенно отличаются от требований, установленных для совершеннолетних сотрудников. Прием на работу, продолжительность рабочего дня, начисление заработной платы, расторжение трудового договора в трудовых отношениях

с подростками имеют определенную специфику (**см. выше**).

2. Организация занятости несовершеннолетних совместно с Центром занятости населения.

Привлечение подростков на временную работу осуществляется как в период каникул, так и в свободное от учебы время в течение всего учебного года (Приложение 7).

Временная занятость подростков может быть организована в организациях всех форм собственности, в том числе на основании договоров, заключенных между работодателем и КУ НАО «Центр занятости населения».

Трудовые отношения между несовершеннолетним гражданином и работодателем регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

В дальнейшем учреждения службы занятости имеют право контролировать первичные документы по трудоустройству подростков (срочный трудовой договор, приказы о приеме и увольнении, личная карточка работника, табель учета рабочего времени и др.).

Преимущественным правом на участие во временных работах пользуются несовершеннолетние «особых категорий»:

- из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе находящихся под опекой (попечительством);
- подростки из малообеспеченных, многодетных и неполных семей, также из семей безработных граждан;
- состоящие на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее - КДН и ЗП);
- освобожденные из воспитательных колоний или окончившие специальные учебно-воспитательные учреждения;
- дети-инвалиды.

3. Заключение трудового договора.

Трудовой договор является главным основанием возникновения трудовых отношений между работодателем и работником.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора обязательно передается работнику, другой хранится у работодателя.

Заключение трудового договора с несовершеннолетними, достигшими возраста 16 лет, осуществляется по общим правилам, установленным ст. 64-70 ТК РФ.

В отношении несовершеннолетних, которые являются учащимися, ст. 63 ТК РФ устанавливает дополнительные требования при заключении трудового договора:

1) должен быть определен характер выполняемых работ, а именно, несовершеннолетний принимается для выполнения легкого труда;

2) выполнение работ не причиняет вреда здоровью работника. Это требование реализуется в проведении работодателем обязательного предварительного медицинского осмотра несовершеннолетнего при приеме его на работу, в предоставлении работы, отвечающей установленным требованиям, например, при соблюдении норм по подъему и перемещению тяжестей;

3) выполнение работы не должно нарушать процесс обучения. Это определяет право работодателя располагать информацией о времени проведения учебных занятий;

4) требуется согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) в случае если подростку менее 16 лет. При этом один из родителей дает согласие не только на сам факт заключения трудового договора, но и на условия трудового договора, составляющие его содержание;

5) требуется согласие органа опеки и попечительства, если подростку менее 15 лет. Так же, как и при получении согласия одного из родителей, оно должно быть дано в письменной форме.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

4. Особенности заключения срочного трудового договора с несовершеннолетним работником.

На летний период с работниками-подростками обычно заключается срочный трудовой договор. В соответствии со статьей 59 ТК РФ с обучающимися такой договор может быть подписан уже на том основании, что они обучаются в школе либо ином учебного заведения.

Заключение срочного трудового договора с несовершеннолетним работником допускается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ (ч. 2 ст. 58 ТК РФ). В частности, срочный трудовой договор заключается, если несовершеннолетний принимается (ч. 1 ст. 59 ТК РФ):

- для исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ;
- выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- выполнения работ временного характера и общественных работ по направлению органа службы занятости.

Срочный трудовой договор с несовершеннолетним работником оформляется по общим правилам. При этом учитываются ограничения, гарантии и другие особенности регулирования труда данной категории лиц, установленных Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативными правовыми актами.

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).

Важно! Когда срок срочного договора с работником подойдет к концу, не забудьте предупредить его об этом обстоятельстве письменно за три дня до наступления конечной даты.

5. Приказ о приеме на работу.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, и не противоречить требованиям Трудового Кодекса РФ.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику для ознакомления под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, с коллективным договором, оформив такое ознакомление письменно (ст. 68 ТК РФ).

Приказы оформляются по унифицированным формам № Т-1, Т-1а, и т.д., утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. Приказ о приеме на работу может оформляться как отдельно на одного работника (форма № Т-1), так и коллективно (форма № Т-1а).

Информация прокуратуры Ненецкого автономного округа о выявленных нарушениях трудовых прав подростков

Важно! Выявлены факты заключения трудовых договоров с несовершеннолетними, не достигшими возраста 15 лет, без согласия одного из родителей или органов опеки и попечительства (нарушение статьи 63 ТК РФ).

Имеются случаи, когда в образовательные организации подростки принимались на работу без справок об отсутствии или наличии судимости (нарушение статей 65, 351.1 ТК РФ).

Установлены случаи отсутствия заключенных с подростками трудовых договоров (нарушение статьи 67 ТК РФ).

Не всегда несовершеннолетние бывают ознакомлены с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников (нарушение статьи 68.1 ТК РФ).

Работодателями осуществлялся прием на работу лиц в возрасте до 18 лет без предварительного обязательного медицинского осмотра подростков (нарушение статей 69, 266 ТК РФ).

Допускались случаи установления несовершеннолетним работникам при приеме на работу испытательного срока (нарушение статьи 70.1 ТК РФ).

Выявлялись нарушения работодателями требований трудового законодательства о сокращенной продолжительности рабочего времени для работников в возрасте до шестнадцати лет (нарушение статьи 91 ТК РФ).

Допуск несовершеннолетних работников к трудовой деятельности без проведения инструктажей по охране труда (нарушение статьи 212 ТК РФ).

Не всегда подросткам передавался один экземпляр трудового договора, иногда не оформлялись трудовые книжки, также работодатели забывают знакомить несовершеннолетних работников под роспись с приказами о приеме на работу.

Выявлялись факты нарушения сроков выплаты заработной платы подросткам.

В срочных трудовых договорах с подростками были определены сроки выплаты заработной платы за пределами окончания трудовой деятельности, что создает предпосылки для нарушения прав несовершеннолетних работников на получение заработной платы в день увольнения.

Унифицированная форма № Т-1
 Утверждена Постановлением Госкомстата
 России
 от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД по ОКПО	Код
	0301001

_____ (наименование организации)

Номер документа	Дата составления

**ПРИКАЗ
 (распоряжение)
 о приеме работника на работу**

Принять на работу

	Дата
с	
по	

Табельный номер

_____ (фамилия, имя, отчество)

В _____ (структурное подразделение)

_____ (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

_____ (условия приема на работу, характер работы)

с тарифной ставкой (окладом) _____ руб. ____ коп.
 (цифрами)

надбавкой _____ руб. ____ коп.
 (цифрами)

с испытанием на срок _____ месяца(ев)

Основание:
 Трудовой договор от “ ____ ” _____ 20 ____ г. № _____

Руководитель организации _____ (должность) _____ (личная подпись) _____ (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен _____ (личная подпись) “ ____ ” _____ 20 ____ г.

(наименование организации)

**ЖУРНАЛ
регистрации вводного инструктажа**

Начат _____ 20__ г.

Окончен _____ 20__ г.

Дата	Фамилия, имя, отчество инструктируемого	Год рождения	Профессия, должность инструктируемого	Наименование производственного подразделения, в которое направляется инструктируемый	Фамилия, инициалы, должность инструктора	Подпись	
						Инструктора	Инструктируемого
1	2	3	4	5	6	7	8

ПРИКАЗ № _____
об обеспечении работников
средствами индивидуальной защиты

г. _____

«___» _____ 20__ г.

В связи с вредными и (или) опасными условиями труда, а также проведением работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. «___» _____ 20__ г. обеспечивать своевременную выдачу работникам

_____ (наименование организации)

специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

2. _____ обеспечить

_____ (должность, Ф.И.О.)

организацию выдачи СИЗ, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

Должность руководителя

_____ (подпись)

/ _____ / (Ф.И.О.)

М.П.

(наименование организации)

ЖУРНАЛ № _____
УЧЕТА ИНСТРУКТАЖЕЙ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Начат _____ 20__ г.

Окончен _____ 20__ г.

Дата	Фамилия, имя, отчество инструктируемого	Год рождения	Профессия, должность инструктируемого	Вид инструктажа	Фамилия, имя, отчество, должность инструктирующего	Подпись	
						инструктируемого	инструктирующего
1	2	3	4	5	6	7	8

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ВОПРОСОВ ПРОВЕДЕНИЯ ВВОДНОГО И ПЕРВИЧНОГО
ПРОТИВОПОЖАРНОГО ИНСТРУКТАЖА**

Вводный противопожарный инструктаж

1. Общие сведения о специфике и особенностях организации (производства) по условиям пожаро- и взрывоопасности.
2. Обязанности и ответственность работников за соблюдение требований пожарной безопасности.
3. Ознакомление с противопожарным режимом в организации.
4. Ознакомление с приказами по соблюдению противопожарного режима; с объектовыми и цеховыми инструкциями по пожарной безопасности; основными причинами пожаров, которые могут быть или были в цехе, на участке, рабочем месте, в жилых помещениях.
5. Общие меры по пожарной профилактике и тушению пожара:
 - а) для руководителей структурных подразделений, цехов, участков (сроки проверки и испытания гидрантов, зарядки огнетушителей, автоматических средств пожаротушения и сигнализации, ознакомление с программой первичного инструктажа персонала данного цеха, участка, обеспечение личной и коллективной безопасности и др.);
 - б) для рабочих (действия при загорании или пожаре, сообщение о пожаре в пожарную часть, непосредственному руководителю, приемы и средства тушения загорания или пожара, средства и меры личной и коллективной безопасности).

Первичный противопожарный инструктаж на рабочем месте

Ознакомление по плану эвакуации с местами расположения первичных средств пожаротушения, гидрантов, запасов воды и песка, эвакуационных путей и выходов (с обходом соответствующих помещений и территорий).

Условия возникновения горения и пожара (на рабочем месте, в организации).

Пожароопасные свойства применяемого сырья, материалов и изготавливаемой продукции.

Пожароопасность технологического процесса.

Ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Виды огнетушителей и их применение в зависимости от класса пожара (вида горючего вещества, особенностей оборудования).

Требования при тушении электроустановок и производственного оборудования.

Поведение и действия инструктируемого при загорании и в условиях пожара, а также при сильном задымлении на путях эвакуации.

Способы сообщения о пожаре.

Меры личной безопасности при возникновении пожара.

Способы оказания доврачебной помощи пострадавшим.

НАПРАВЛЕНИЕ НА МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР

№ _____ от « _____ » _____ 20 _____ года

Наименование работодателя:	
Форма собственности:	
Вид экономической деятельности по ОКВЭД:	
Наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН:	
Вид медицинского осмотра (предварительный или периодический):	предварительный
Фамилия, имя, отчество лица, поступающего на работу (работника):	
Дата рождения лица, поступающего на работу (работника):	
Наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет занято лицо, поступающее на работу (занят работник):	
Наименование должности (профессии) или вида работы:	

Вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным (периодическим) осмотрам:

Отсутствуют

**Уполномоченный представитель
работодателя:**

Должность

(подпись)

(ФИО)

Направление получил:

**поступающий на
работу (работник)**

(подпись, дата)

Направление на медицинский осмотр заполнено в соответствии с п.8 раздела II Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда"

Анкета несовершеннолетнего гражданина,
желающего работать в свободное от учёбы время

Ф.И.О.(разборчиво) _____

Дата рождения _____ полных лет _____

Школа _____ класс _____

Место жительства _____

В какие месяцы ты можешь работать? _____

Телефон _____

Телефон родителей _____

Дата заполнения анкеты _____

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ

Департамент здравоохранения, труда и социальной защиты населения
Ненецкого автономного округа

Адрес:

166000, Ненецкий автономный округ, г. Нарьян-Мар, ул. Смидовича, д. 25.

Телефон: (81853) 2-13-68.

Электронный адрес: medsoc@adm-nao.ru.

Казенное учреждение Ненецкого автономного округа
«Центр занятости населения»

Адрес:

166000, Ненецкий автономный округ, г. Нарьян-Мар, ул. Смидовича, д. 9 «б».

Телефон: (81853) 4-23-45.

Электронный адрес: czn-nao@yandex.ru.

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Ненецкого автономного округа «Ненецкая окружная больница»

Адрес:

166000, Ненецкий автономный округ, г. Нарьян-Мар, ул. Авиаторов, д.9 «б».

Телефон: (81853) 4-20-86.

Электронный адрес: bngnob@mail.ru.

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Ненецкого автономного округа «Центральная районная поликлиника
Заполярного района Ненецкого автономного округа»

Адрес:

166700, Ненецкий автономный округ, п. Искателей, ул. Губкина, д.13.

Телефон: (81853) 4-76-96.

Электронный адрес: crpzrناo@yandex.ru.