

**АДМИНИСТРАЦИЯ ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
УПРАВЛЕНИЕ ПО СПОРТУ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ БЮДЖЕТНОГО
И ВНЕБЮДЖЕТНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ
ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
В 2015 ГОДУ**

(С изменениями на 2017 год)

Содержание

Наименование раздела	Страница
1. Нормативно-правовая база	3
2. Основы организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в свободное от учебы время.	3
3. Алгоритм действий работодателя при организации рабочего места для трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.	5
4. Перечень документов для трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.	6
5. Контактные данные учреждений, курирующих вопросы временного трудоустройства несовершеннолетних на территории Тюменского муниципального района.	7
6. Виды работ для трудоустройства несовершеннолетних граждан.	8
7. Виды работ, на которых запрещено использования труда подростков.	8
8. Предельно допустимые нагрузки в работе подростков.	10
9. Сроки смен для трудоустройства несовершеннолетних в 2017 году.	11
10. Нормы выработки и оплата труда.	11
11. Примерный расчет заработной платы несовершеннолетним.	11
12. Размер материальной поддержки ГАУ ТО «Центр занятости населения г. Тюмени и Тюменского района»	13
13. Прекращение трудовых отношений.	14
14. Приложение	16

1. Нормативно-правовая база

При реализации системного подхода к организации временных рабочих мест для несовершеннолетних граждан и молодежи необходимо руководствоваться нормативно-правовыми документами федерального, регионального и муниципального уровней:

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г.;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
3. Федеральный закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 г.;
4. Федеральный закон Российской Федерации «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ;
5. Федеральный закон Российской Федерации «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» № 120-ФЗ от 24.06.1999 г.;
6. Федеральный закон Российской Федерации «О персональных данных» № 152-ФЗ от 27.07.2006;
7. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об утверждении методических рекомендаций по разработке территориальных программ содействия занятости населения» № 83 от 15.11.2000 г.;
8. Распоряжение Правительства РФ от 18.12.2006 № 1760-р «О Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации»;
9. Закон Тюменской области от 06.10.2000 г. № 205 «О системе профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних и защите их прав в Тюменской области»;
10. Закон Тюменской области от 07.05.1998 г. № 24 «О защите прав ребенка»
11. Закон Тюменской области от 06.02.1997 г. № 72 «О молодежной политике в Тюменской области»;
12. Распоряжение Правительства Тюменской области «Об организации детской оздоровительной кампании в Тюменской области в 2017 году»;
13. Распоряжение Тюменского муниципального района «О мерах по организации отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков в 2017 году».

2. Основы организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в свободное от учебы время

Трудовая деятельность является важным профилактическим и воспитательным средством борьбы с детской безнадзорностью и преступностью, криминализацией подростковой среды.

В свободное от учебы время большая часть подростков предоставлены сами себе. Статистика показывает, что именно в это время наблюдается рост детской преступности и травматизма. Таким образом, основным направлением работы особенно в летний период является организация временного трудоустройства несовершеннолетних в учреждениях, организациях и на предприятиях Тюменского муниципального района.

Однако в силу специфики особенностей строения организма и восприимчивости к нагрузкам у подростков трудовое законодательство предусматривает различные ограничения в применении их труда.

Лица, не достигшие возраста, установленного законом для достижения полной дееспособности, являются несовершеннолетними. Совершеннолетними считаются граждане, которым исполнилось 18 лет. Правовое положение несовершеннолетних характеризуется особенностями, вытекающими из их возрастной характеристики (недостаток жизненного опыта, неумение правильно оценивать некоторые явления, предвидеть последствия своих поступков и т.д.). Соответственно, закон

предусматривает некоторые ограничения самостоятельного совершения несовершеннолетними действий, с которыми связано наступление правовых последствий.

Трудоустройство подростков осуществляется в двух основных форматах работы: через Центр занятости населения и без участия Центра занятости.

Приоритетным направлением является трудоустройство несовершеннолетних через Центр занятости, поскольку:

- соблюдаются требования Трудового Кодекса при трудоустройстве несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет;
- дополнительно к заработной плате подросток получает материальную поддержку от Центра Занятости;
- осуществляется привитие подростку первичных трудовых навыков (необходимость сбора пакета документов, факт заключения трудового договора, необходимость ежедневно приходить на работу).

В качестве работодателей для несовершеннолетнего могут выступать:

- общеобразовательные школы;
 - учреждения отрасли культуры;
 - учреждения отрасли спорта и молодежной политики;
 - учреждения отрасли здравоохранения;
 - администрации муниципальных образований Тюменского муниципального района;
 - организации и учреждения социальной сферы;
 - учреждения социальной защиты населения.
- организации, предприятия внебюджетного сектора экономики.**

При оформлении на работу несовершеннолетнего работника в первую очередь необходимо определить его возраст.

Необходимость выполнения этого условия связана с тем, что ст. 63 ТК РФ закреплено положение о том, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

В случаях получения основного общего образования, либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Таким образом, несовершеннолетний может быть трудоустроен только с 14-летнего возраста при обязательном наличии паспорта.

С несовершеннолетним работником заключают трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор. Но при этом следует учитывать тот факт, что работодатель по своей инициативе может расторгнуть трудовой договор с работником до 18 лет, только получив согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Поэтому если работодатель принимает несовершеннолетнего работника на работу на определенный срок, то выгоднее заключить срочный трудовой договор.

Кроме того, следует иметь в виду, что на основании ст. 70 ТК РФ не устанавливается испытание при приеме на работу лиц, не достигших возраста 18 лет.

При заключении трудового договора с подростком работодатель оформляет ему трудовую книжку. Это предусмотрено ст. 65 ТК РФ.

При трудоустройстве необходимо предъявить *трудовую книжку* – основной документ, содержащий информацию о трудовой деятельности работника. Трудовая книжка должна быть предъявлена во всех случаях поступления на работу, за исключением случаев, *когда работник поступает на работу впервые*.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 16 апреля 2003 года №225 «О трудовых книжках» **в данном случае возможно два варианта оформления:**

1. Работодатель оформляет трудовую книжку самостоятельно.

После окончания периода работы работодатель возвращает трудовую книжку и взывает с работника плату, размер которой определяется размером расходов на ее приобретение (пункт № 47 ПП РФ от 16 апреля 2003 года №225 «О трудовых книжках»).

2. Работодатель в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, которая ведётся кадровой службой или другим подразделением организации, регистрирует все трудовые книжки с указанием серии и номера, принятые от работников при поступлении на работу.

3. Алгоритм действий работодателя при организации рабочего места для трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет

При принятии решения организовать рабочие места для трудоустройства несовершеннолетних при участии ГАУ ТО «Центр занятости населения г. Тюмени и Тюменского района» работодателю необходимо осуществить следующий комплекс мероприятий:

- подача заявки в ГАУ ТО «Центр занятости населения г. Тюмени и Тюменского района»;

- заключение соглашения с ГАУ ТО «Центр занятости населения г. Тюмени и Тюменского района»;

- внесение изменения в штатное расписание организации либо принятие временного штатного расписания с указанием планируемых должностей для несовершеннолетних; Необходимость внесения изменений в штатное расписание обусловлена тем, что организация в соответствии с трудовым законодательством заключает с несовершеннолетним срочный трудовой договор. Заключение договора гражданско-правового характера с несовершеннолетними запрещается.

- информирование несовершеннолетних об имеющихся вакансиях, видах работ и необходимого пакета документов, который должен предоставить несовершеннолетний работодателю;

- приказом руководителя утверждается должностная инструкция на должности, указанные в штатном расписании;

- заключается срочный трудовой договор с несовершеннолетним и назначается ответственный за учет фактически отработанного рабочего времени в соответствии с условиями трудового договора;

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (статья № 56 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, заключенный в письменной форме, заключается в двух

экземплярах, и храниться у каждой из сторон. Все условия, зафиксированные и подписанные сторонами, являются надежным подтверждением взаимосогласованного волеизъявления работника и работодателя.

- перед началом работы сдается пакет документов на несовершеннолетних, указанный в разделе 3 настоящих методических рекомендаций;

- по окончании работы несовершеннолетнего происходит подписание акта и табеля учета рабочего времени с последующей выплатой заработной платы.

Поскольку организация выступает в качестве работодателя и заключает срочный трудовой договор с несовершеннолетним, она обязана выплатить заработную плату подростку. Средства, перечисляемые Центром занятости подростку, являются материальной поддержкой, а не заработной платой и служат дополнительным материальным стимулированием несовершеннолетнего.

- по окончании работы в Центр занятости происходит сдача акта выполненных работ и табеля учета рабочего времени;

- Центр занятости на основании поданных документов выплачивает несовершеннолетним материальную поддержку.

4. Перечень документов для трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.

Исходя из того, что работодатель при заключении трудового договора должен располагать необходимой информацией, как о личности соискателя, так и о его деловых качествах, поступающий на работу предъявляет работодателю необходимые документы.

Основным документом, удостоверяющим личность, является *паспорт* гражданина Российской Федерации, который обязаны иметь все граждане РФ, достигшие 14-летнего возраста и проживающие на территории России.

Перечень документов, необходимых несовершеннолетним 14-16 лет для трудоустройства

1. Разрешение отдела опеки и попечительства (заявление законного представителя, заявление ребенка).

Для детей из опекаемых семей дополнительно необходима копия приказа об установлении опеки.

2. Паспорт – 2 ксерокопии с пропиской.

3. Медицинская справка - оригинал, заверенный врачом – **форма № 086/у.**

4. Справка с места учёбы (для учебного времени).

Справку необходимо заверить подписью директора школы или его заместителя.

5. Банковская пластиковая карта (*вклад № 54-социальный*).

6. Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.

7. ИНН.

8. Заявление о предоставлении услуги содействия в поиске работы (оформляется подростком в Центр занятости).

9. Заявление о предоставлении услуги по информированию о положении на рынке труда (оформляется подростком в Центр занятости).

10. Трудовая книжка.

11. Согласие законного представителя на обработку персональных данных несовершеннолетнего гражданина в возрасте от 14 до 18 лет - получателя государственных услуг в области содействия занятости населения.

Перечень документов, необходимых несовершеннолетним
17 лет для трудоустройства

1. Паспорт – 2 ксерокопии с пропиской.
2. Медицинская справка - оригинал, заверенный врачом – форма № 086/у.
3. Справка с места учёбы (для учебного времени).
Справку необходимо заверить подписью директора школы или его заместителя.
4. Банковская пластиковая карта (вклад № 54-социальный).
5. Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.
6. ИНН.
7. Заявление о предоставлении услуги содействия в поиске работы (оформляется подростком в Центр занятости).
8. Заявление о предоставлении услуги по информированию о положении на рынке труда (оформляется подростком в Центр занятости).
9. Трудовая книжка.
10. Согласие законного представителя на обработку персональных данных несовершеннолетнего гражданина в возрасте от 14 до 18 лет - получателя государственных услуг в области содействия занятости населения.

Перечень документов, необходимых для предоставления в Центр занятости при
организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан
(для работодателей)

1. Заявка на организацию временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет (форма заявки указана в приложении).
2. Договор между ГАУ ТО «Центр занятости населения г. Тюмени и Тюменского района» и работодателями о временном трудоустройстве несовершеннолетних граждан.
3. Сведения о потребности в работниках.
4. Срочные трудовые договора, заключенные между работодателями и несовершеннолетними гражданами.
5. Табель учета рабочего времени, заверенный синей печатью.
6. Акт выполнения договорных обязательств.

**5. Контактные данные учреждений, курирующих вопросы временного
трудоустройства несовершеннолетних на территории Тюменского
муниципального района**

1. ГАУ ТО «Центр занятости населения г. Тюмени и Тюменского района».

Директор – Микрюкова Ирина Викторовна.

Адрес: г. Тюмень, ул. Республики 204в к3.

Тел/факс: 27-37-10 (приемная), 27-37-73, 27-37-28 (специалисты по временному трудоустройству).

**2. Управление по спорту и молодежной политике Администрации Тюменского
муниципального района.**

Начальник – Кайзер Андрей Николаевич.

Адрес: г. Тюмень, ул. Московский тракт, 115 (каб.418).

Тел: 28-88-46 (приемная), факс: 30-02-46.

Отдел молодежной политики управления по спорту и молодежной политике.

Адрес: г. Тюмень, ул. Московский тракт, 115 (каб. 419).

Тел/факс: 28-88-45, email: 303629@mail.ru

3. Управление образования Администрации Тюменского муниципального района.

Начальник – Буторина Ольга Николаевна.

Адрес: г. Тюмень, ул. Московский тракт, 106 (каб. 406).

Тел: 68-82-05 (приемная).

4. Отдел по опеке, попечительству и охране прав детства Тюменского района.

Начальник отдела – Кирильченко Элла Родионовна.

Адрес: г. Тюмень, ул. Ямская, 57

Тел.: 64-77-50.

6. Виды работ, для трудоустройства несовершеннолетних граждан

При оформлении трудовых договоров с несовершеннолетними гражданами, получающих материальную поддержку от Центра занятости, необходимо обратить внимание на формулировку названия профессии, используемой в договоре.

В 2015 году на территории Тюменского муниципального района был установлен единый примерный перечень возможных видов работ для несовершеннолетних, в 2017 году этот перечень остается без изменений:

- помощник педагога-организатора;
- помощник инструктора по спорту;
- помощник культурного организатора;
- помощник делопроизводителя;
- помощник библиотекаря;
- помощник экскурсовода;
- помощник музейного смотрителя;
- помощник оператора ЭВМ;
- помощник архивариуса;
- рабочий по благоустройству населенных пунктов;
- подсобный рабочий;
- рабочий зеленого хозяйства;
- садовод;
- дворник;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- уборщик территории;
- подсобный рабочий;
- сортировщик;
- упаковщик;
- фасовщик;
- помощник медицинского регистратора
- помощник звукооператора;
- помощник лаборанта;
- помощник художественного руководителя;
- помощник социального работника/педагога.

Однако при необходимости возможны варианты трудоустройства несовершеннолетних и на другие виды работ при обязательном предварительном согласовании с ЦЗН г. Тюмени и Тюменского района.

7. Виды работ, на которых запрещено использования труда подростков

Трудовой кодекс Российской Федерации, введенный в действие с 1 февраля

2002 г., продолжил давние традиции и предусмотрел значительные ограничения и льготы при осуществлении подростками своей трудовой деятельности. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет отражены в гл. 42 ТК РФ.

Если работодатель предполагает в деятельности предприятия использовать труд несовершеннолетних, то в первую очередь ему необходимо определить состав и характер предполагаемых работ, так как трудовое законодательство строго регламентирует работы, на которых не может быть применен труд лиц в возрасте до 18 лет.

Прежде чем принять подростка на работу, работодателю необходимо ознакомиться с Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утв. постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163.

В Перечень, запрещающий труд подростков до 18 лет, включено более 2 тыс. профессий.

Помимо этого, в ТК РФ перечислены и другие случаи, когда лицо моложе 18 лет не может стать участником трудовых отношений (работником), т.е. **не может быть принято на работу:**

характер которой требует заключения с работником договора о полной материальной ответственности (ч. 3 ст. 242);
в религиозную организацию (ч. 2 ст. 342);
по совместительству (ч. 6 ст. 282);
выполняемую вахтовым методом (ст. 298).

В соответствии с другими нормативными правовыми актами это лицо не может быть принято на работу и:

в ведомственную охрану (Федеральный закон от 14 апреля 1999 г. N 77-ФЗ "О ведомственной охране");

на государственную службу (Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации");

на муниципальную службу (Федеральный закон от 8 января 1998 г. N 8-ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации");

в профессиональные аварийно-спасательные службы (Федеральный закон от 22 августа 1995 г. N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей");

в полицию.

Существуют ограничения в приеме на работу лиц, достигших 18-летнего возраста.

Например, в соответствии с Федеральным законом от 7 ноября 2000 г. N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" к работе с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются только лица, достигшие 20 лет, отвечающие квалификационным требованиям и не имеющие медицинских противопоказаний.

Запрещается применение труда несовершеннолетних граждан на работах связанных:

- с опасными и (или) вредными условиями труда;
- с причинением вреда здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, ночные кабаре и клубы);
- с производством, перевозкой и торговлей спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами;
- с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для подростков предельные нормы;
- с направлением в служебные командировки, с привлечением к сверхурочным работам;

на работах выполняемых:

- вахтовым методом;
- в ведомственной охране;
- в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- по совместительству;
- с заключением письменных договоров о полной материальной ответственности.

**(см. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет (утв. постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163) с изменениями от 20 июня 2001 г., ТК РФ, ст. 265).*

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного наркотического или токсического опьянения, за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Следовательно, договор о полной материальной ответственности с ними заключен быть не может (ст. 242 ТК РФ).

8. Предельно допустимые нагрузки в работе подростков

Работодателю также необходимо знать и о существовании этих норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утв. постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 г. N 7 (см. таблицу).

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: 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.								

9. Сроки смен для трудоустройства несовершеннолетних в 2017 году

На территории Тюменского муниципального района с учетом требований Трудового Кодекса решением межведомственной комиссии по координации отдыха, оздоровления, занятости детей и подростков в Тюменском муниципальном районе трудоустройство подростков через ГАУ ТО ЦЗН в 2017 году будет происходить по единым периодам и строго установленному рабочему времени.

В весенний и осенний периоды – срок работы для несовершеннолетних по всему Тюменскому району установлен продолжительностью не менее 10 рабочих дней по 2 часа работы в день. В данный период сроки смен четко не установлены, и работодатели самостоятельно выбирают сроки работы.

В летний период 2017 года временное трудоустройство несовершеннолетних

будет организовано продолжительностью периода трудоустройства в течение 15 рабочих дней при 4 часа работы в день по следующим сменам:

Трудовые смены	Период	Вид работы
1 летняя смена	1 июня по 22 июня 2017 года	Все виды работ
2 летняя смена	9 июня по 30 июня 2017 года	Все виды работ
3 летняя смена	3 июля по 21 июля 2017 года	Все виды работ
4 летняя смена	10 июля по 28 июля 2017 года	Все виды работ
5 летняя смена	1 августа по 21 августа 2017 года	Все виды работ

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации запрещено применение труда несовершеннолетних в выходные (суббота, воскресенье) и праздничные дни.

10. Нормы выработки и оплата труда

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, 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.

Такой порядок предусмотрен ст. 270 ТК РФ.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального 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.

Наряду с оплатой труда на работодателей возлагаются обязанности по предоставлению подросткам всех льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а именно им предоставляются оплачиваемые отпуска или замена отпуска денежной компенсацией при увольнении.

11. Примерный расчет заработной платы несовершеннолетним

При планировании затрат на создание рабочих мест для несовершеннолетних граждан на 2017 год, следует обратить внимание на некоторые статьи трудового кодекса и размеры по заработной плате.

Согласно Региональному соглашению о минимальной заработной плате в Тюменской области в регионе минимальная заработная плата устанавливается:

- для работников бюджетных, казенных, автономных учреждений и автономных некоммерческих организаций, учрежденных Тюменской областью или муниципальными образованиями Тюменской области с 1 января 2017 года -

в размере 8 500 рублей;

- для работников внебюджетного сектора экономики с 1 сентября 2016 года - в размере 9 950 рублей.

Исходя из размера минимальной заработной платы рассчитывается заработная плата подростка.

В таблице 1 представлен расчет заработной платы для трудоустройства в **учреждениях бюджетного сектора экономики в 2017 году.**

Таблица 1

	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь
Минимальный заработная плата в Тюменской области с 01.01.2017	8500	8 500	8500	8500	8500	8500	8500	8500	8500
Рабочее время в часах (при 24-х часовой рабочей недели)	104,6	96	96	100,8	100,8	110,4	100,8	105,6	99,8
Расчетное время на 1-го ребенка: -в весенне/осенний период (10 дн. по 2 часа); -в летний период (15 дн. по 4 часа)	20	20	20	60	60	60	20	20	20
Кол-во отпускных дней из расчета 31 день для несовершеннолетних				2,58	2,58	2,58			
Среднемесячное число календарных дней для расчета компенсации				21,49	17,96	19,85			
Расчет заработной платы	1625,24	1770,83	1770,83	5059,52	5059,52	4619,57	1686,51	1609,85	1703,41
Расчет компенсации за неиспользуемый отпуск				607,43	726,81	600,43			
Процент страховых взносов	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%
Страховые взносы	490,82	534,79	534,79	1711,42	1747,47	1576,44	509,33	486,17	514,43
Итого сумма на одного ребенка (с учетом начислений)	2116,06	2305,63	2305,63	7378,37	7533,81	6796,43	2195,83	2096,02	2217,84

В таблице 2 представлен расчет заработной платы для трудоустройства в учреждениях внебюджетного сектора экономики в 2017 году.

Таблица 2

	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь
Минимальный заработная плата в Тюменской области с 01.09.2016	9950	9950	9950	9950	9950	9950	9950	9950	9950
Рабочее время в часах (при 24-х часовой рабочей недели)	104,6	96	96	100,8	100,8	110,4	100,8	105,6	99,8
Расчетное время на 1-го ребенка: -в весенне/осенний период (10 дн. по 2 часа); -в летний период (15 дн. по 4 часа)	20	20	20	60	60	60	20	20	20
Кол-во отпускных дней из расчета 31 день для несовершеннолетних				2,58	2,58	2,58			
Среднемесячное число календарных дней для расчета компенсации				21,49	17,96	19,85			
Расчет заработной платы	1902,49	2072,92	2072,92	5922,62	5922,62	5407,61	1974,21	1884,47	1993,99
Расчет компенсации за неиспользуемый отпуск				711,05	850,80	702,85			
Процент страховых взносов	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%
Страховые взносы	574,55	626,02	626,02	2003,37	2045,57	1845,36	596,21	569,11	602,18
Итого сумма на одного ребенка (с учетом начислений)	2477,04	2698,94	2698,94	8637,03	8818,99	7955,82	2570,42	2453,58	2596,17

12. Размер материальной поддержки ГАУ ТО «Центр занятости населения г. Тюмени и Тюменского района»

ГАУ ТО «Центр занятости населения г. Тюмени и Тюменского района» несовершеннолетним, трудоустроенным на предприятиях и организациях как

бюджетного, так и внебюджетного сектора экономики, при участии Центра занятости, выплачивает несовершеннолетним материальную поддержку.

Данная материальная поддержка выплачивается Центром занятости напрямую несовершеннолетним (на Банковскую пластиковую карту (вклад № 54-социальный)) после окончания трудового периода.

Размер материальной поддержки зависит от сроков и периодов работы. В 2015 году размер материальной поддержки составит:

- при условии работы подростками в весенний/осенний периоды (по 10 рабочих дней при 2 часах работы в день):

- февраль – 448,75 руб.;
- март – 465,47 руб.;
- апрель – 465,47 руб.;
- май – 514,47 руб.;
- сентябрь – 444,31 руб.;
- октябрь – 465,47 руб.

- при условии работы подростками в летний период (по 15 рабочих дней при 4 часах работы в день):

- июнь – 698,21 руб.;
- июль – 698,21 руб.;
- август – 637,5 руб.

13. Прекращение трудовых отношений

Трудовые отношения с молодыми людьми до 18 лет прекращаются по тем же основаниям, что и со взрослыми работниками. Однако есть и особенности.

В соответствии со ст. 269 ТК РФ расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Во всех случаях подачи несовершеннолетним заявления о расторжении трудового договора согласно п. 3 ст. 77 ТК РФ работодатель обязан сообщить об этом в комиссию по делам несовершеннолетних, чтобы она могла разобраться в действительных причинах подачи заявления об увольнении и принять меры к его оставлению на прежней работе либо к его трудоустройству в другую организацию.

Увольнение работника моложе 18 лет без законного основания, с нарушением установленного порядка увольнения, без согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних 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.

Необходимо отметить, что в соответствии с п. 9 Положения о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Государственного комитета СССР по народному образованию, Секретариата ВЦСПС и Секретариата ЦК ВЛКСМ от 3 июня 1988 г. N 343/90-01-490/25-01/17-30/43/34-а, учащиеся вправе расторгнуть договор самостоятельно, предупредив об этом администрацию организации письменно за три дня.

Этим же постановлением установлено, что работа учащегося должна быть прекращена по письменному заявлению одного из родителей или заменяющего его лица.

Следует отметить, что работник, возраст которого не достиг 18 лет, проходит ежегодный обязательный медосмотр. Если по результатам медосмотра медицинским учреждением выдано заключение, в соответствии с которым работник не может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, то трудовой договор с ним расторгается и производится расчет.

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.

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

Данные методические рекомендации разработаны с учетом:

- использования материалов, указанных в методических рекомендациях по подготовке межведомственных территориальных программ в сфере профессиональной ориентации, трудоустройства несовершеннолетних граждан и молодежи (подготовлены ГАУ ТО «Молодежная биржа труда»);
- использования рекомендаций ГАУ ТО «Центр занятости населения г. Тюмени и Тюменского района» по трудоустройству несовершеннолетних на 2015 год.

**Примерная форма договора
для предприятий внебюджетной сферы
на летний период**

Срочный трудовой договор № _____

г. Тюмень

« ____ » _____ 20__ г.

(полное наименование)

в лице _____

(должность, Ф.И.О.)

действующего на основании _____, в дальнейшем именуемое «Работодатель», с одной стороны, и
гражданин(ка) _____

(Ф.И.О. полностью)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет трудового договора

1.1 Настоящий трудовой договор (далее - Договор) регулирует трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения между Работником и Работодателем.

1.2 В соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ настоящий договор заключается на период летних каникул Работника.

1.3 Работник принимается на работу в качестве _____.

2. Права и обязанности Сторон

2.1 Работник имеет право:

2.1.1 Заключать, изменять, расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-законодательными актами;

2.1.2 На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.1.3 Предоставление ему работы, обусловленной настоящим договором;

2.1.4 На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

2.1.5 Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

2.1.6 Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.1.7 Осуществлять свою деятельность в соответствии с должностной инструкцией.

2.2 Работник обязан:

2.2.1 Лично выполнять определенную настоящим договором трудовую функцию;

2.2.2 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

2.2.3 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.2.4 Выполнять установленные нормы труда;

2.2.5 Работник обязан выполнять следующие должностные обязанности:

2.2.6 Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.2.7 Бережно относиться к имуществу Работодателя и имуществу других работников;

2.2.8 Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.2.9 Приступить к исполнению трудовых обязанностей с « ____ » _____ 20__ г.

2.3 Перечень других трудовых прав и обязанностей Работника определяется законодательством, иными нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами Работодателя, не противоречащими трудовому законодательству РФ.

2.4 Работодатель имеет право:

2.4.1 Заключать, изменять и расторгнуть настоящий Договор в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-законодательными актами;

2.4.2 Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

2.4.3 Привлекать Работника к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами;

2.4.4 Осуществлять контроль за выполнением трудовых обязанностей Работником.

2.5 Работодатель обязан:

2.5.1 Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим Договором;

2.5.2 Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда, коллективного договора и правилам внутреннего трудового распорядка;

2.5.3 Обеспечить Работника средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

2.5.4 Работодатель обязан осуществить обязательное социальное страхование Работника, виды и условия которого предусмотрены федеральным законом РФ.

2.5.4 Права и обязанности Работника и Работодателя в области охраны труда определяются правилами раздела X Трудового кодекса РФ.

3. Условия оплаты труда

3.1 За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работник получает заработную плату в размере минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области, с учётом районного коэффициента за фактически отработанное за время.

3.2 Оплата производится согласно табелю учета рабочего времени **не реже двух раз в месяц.**

3.3 Работник получает материальную поддержку ГАУ ТО ЦЗН города Тюмени и Тюменского района в соответствии с договором «Об организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время».

4. Режим труда и отдыха

4.1 Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.2 Для Работника устанавливается режим труда и отдыха, предусмотренный Правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92 ТК РФ).

4.3 Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5. Срок действия и основания прекращения трудового договора

5.1 Настоящий договор заключен на период с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

5.2 Днем увольнения Работника является последний рабочий день включительно.

5.3 Досрочное расторжение Договора по инициативе Работодателя производится только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав в соответствии со ст. 269 ТК РФ.

6. Ответственность сторон

6.1 В случае неисполнения или надлежащего исполнения Работником своих обязанностей, нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, Работник несет ответственность согласно действующему законодательству РФ (ст. 242 ТК РФ).

6.2 Работодатель несет материальную и иную ответственность, согласно действующему законодательству, в случае незаконного лишения Работника возможности трудиться.

7. Особые условия

7.1 Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для Сторон. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

7.2 Споры между Сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

7.3 Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения.

7.4 Договор составлен на 2-х страницах в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, - по одному для каждой из сторон.

Работодатель

Работник

Директор _____

Паспорт серия _____ № _____
Выдан «___» _____

Зарегистрирован по адресу: _____
_____/_____

Экземпляр договора получен «___» _____ 2017г.

Приложение 2
**Форма заявления РОДИТЕЛЯ
в отдел опеки и попечительства
для трудоустройства 14-летних несовершеннолетних**

Начальнику отдела по опеке, попечительству
и охране прав детства Тюменского района
Управления по опеке, попечительству
и охране прав детства Департамента
социального развития Тюменской области

_____ ф.и.о.
Проживающего по адресу _____

_____ Паспорт _____

_____ Контактный телефон _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу разрешить трудоустройство моему (-ей) несовершеннолетнему (-
ей) сыну (дочери) _____,
_____ 2000 года рождения, в свободное от учебы время.

_____ (дата)

_____ (роспись)

**Форма заявления НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО
в отдел опеки и попечительства
для трудоустройства 14-летних несовершеннолетних**

Начальнику отдела по опеке, попечительству
и охране прав детства Тюменского района
Управления по опеке, попечительству
и охране прав детства Департамента
социального развития Тюменской области

ф.и.о.

Проживающего по адресу _____

Паспорт _____

Контактный телефон _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу разрешить мне трудоустройство в свободное от учебы время.
Согласие родителей (законных представителей Ф.И.О.), справка о состоянии
здоровья имеется.

(дата)

(роспись)

Формы заявки от РАБОТОДАТЕЛЯ в Центр занятости
для трудоустройства несовершеннолетних

ОБРАЗЕЦ

Фирменный бланк организации

Директору
ГАУ ТО ЦЗН города Тюмени
и Тюменского района
И.В. Микрюковой

В целях трудоустройства несовершеннолетних граждан предлагаем _____
рабочих мест на период с «__» ____ 2017 г. по «__» ____ 2017 г. по следующим
профессиям:

с «__» ____ 2017 г. по «__» ____ 2017 г. по профессии: _____ -
__ чел.
с «__» ____ 2017 г. по «__» ____ 2017 г. по профессии: _____ -
__ чел.

(начало и конец периодов работ не могут быть выходными и
праздничными днями)

Режим труда: для 14-15 летних с _____ часов по _____ часов,
для 16 -17 летних с _____ часов по _____ часов*

Рабочие дни: _____

Гарантируем оплату труда не ниже минимального размера оплаты труда.

Приложение: Банковские реквизиты (для заполнения в договоре)

*
режим труда несовершеннолетних граждан регулируется ст. 92 и ст. 94
Трудового кодекса РФ.

Директор _____ Ф.И.О.
Подпись

М.П. Исполнитель: Ф.И.О. Тел.

**Формы заявления НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО
в Центр занятости
для временного трудоустройства**

Приложение № 3
к Административному регламенту
предоставления государственной
услуги содействия гражданам в поиске
подходящей работы, а работодателям
в подборе необходимых работников

**Заявление о предоставлении государственной услуги содействия гражданам в
поиске подходящей работы**

Я, _____,
(фамилия, имя, отчество гражданина)

прошу предоставить государственную услугу содействия гражданам в поиске
подходящей работы.

О себе сообщаю следующие
сведения: _____

—
адрес места жительства
(пребывания): _____

—
документ, удостоверяющий
личность: _____

(наименование документа)

серия _____ номер _____ когда и кем
выдан _____

—
номер контактного
телефона: _____

адрес электронной почты (при наличии): _____

Согласен/не согласен на обработку и передачу работодателям моих персональных
данных в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ “О
персональных данных” (нужное подчеркнуть).

« _____ »

_____ 20__ г.

(подпись)

Сведения о несовершеннолетнем гражданине

Фамилия _____ Имя _____

Отчество _____

Дата рождения « ____ » _____ 19__ г.

Образование: Школа (учебное заведение) _____ класс (курс) _____

Относится к категории (подчеркнуть):

Дети-сироты

Дети из многодетных семей

Дети, состоящие на учете в комиссии по делам несовершеннолетних

Дети, состоящие на учете в ОВД

Дети из неполных семей, из неблагополучных семей

Дети из семей безработных родителей

Дети, находящиеся в социально опасном положении

Дети, находящиеся под опекой

Выпускник детского дома

Дети, освобожденные из колонии

Дети из семей потерявших кормильца, дети беженцев и переселенцев

Дети из малообеспеченной семьи

Дети, состоящие на внутришкольном учете

Дети – условно осужденные

Сведения о расчетном счете гражданина

Я, _____

Сообщаю сведения об открытом лицевом счете:

Счет № _____

Отделение Сбербанка № _____

Дата « ____ » _____ 20__ г. Подпись _____

Бланк акта выполнения договорных обязательств

АКТ выполнения договорных обязательств

г. Тюмень

« ____ » _____ 2017 г.

Директор ГАУ ТО Центра занятости населения города Тюмени и Тюменского района Микрюкова Ирина Викторовна, действующий на основании Устава, (далее «Центр»),

_____ (должность, Ф.И.О., наименование предприятия, организации, учреждения)

действующий на основании _____, (далее – «Работодатель»), составили настоящий акт выполнения договорных обязательств по договору о совместной деятельности по организации и проведению временных работ № ____ от « ____ » _____ 2017г., заключенному между ГАУ ТО Центром занятости населения города Тюмени и Тюменского района и

_____ (название организации)

Договор исполнен сторонами _____, (в полном объеме, частично, не исполнен, с указанием причины невыполнения)

в том числе «Работодателем»:

- создано _____ временных рабочих мест;
- трудоустроено _____ граждан;
- с трудоустроенными гражданами заключены срочные трудовые договоры;
- проведен инструктаж по технике безопасности;
- выплачена заработная плата в сумме _____ руб.

«Центром»:

- выплачена материальная поддержка в сумме _____ руб.

От Центра

Директор ГАУ ТО Центр занятости населения города Тюмени и Тюменского района

_____ Микрюкова И.В.

М.П.

Бланк заявления о предоставлении государственной услуги

Заявление о предоставлении государственной услуги по профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования

Я, _____,
(фамилия, имя, отчество гражданина)

прошу предоставить мне государственную услугу по профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования.

“ ____ ” _____ 20__ г.

✓

(подпись)

Согласен/не согласен на обработку и передачу организации, осуществляющей образовательную деятельность, моих персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ “О персональных данных” (нужное подчеркнуть).

“ ____ ” _____ 20__ г.

✓

(подпись)

Бланк – согласие законного представителя

Согласие законного представителя

на обработку персональных данных несовершеннолетнего гражданина
в возрасте от 14 до 18 лет - получателя государственных услуг в области
содействия занятости населения

Я, _____,
проживающий (ая) по адресу _____
зарегистрированный (ая) по адресу _____
документ, удостоверяющий личность _____
являюсь законным представителем гр. _____,
что подтверждено документом: _____

в соответствии с требованиями ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О защите персональных данных» подтверждаю свое согласие оператору: ГАУ ТО ЦЗН города Тюмени и Тюменского района, расположенному по адресу Россия, Тюменская область, г.Тюмень, ул. Республики 204в, корп. 3, далее именуемому «Оператор»

на обработку (сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение) (в том числе автоматизированную), персональных данных моего ребенка (подопечного), включающих:

- фамилию, имя, отчество;
- дату и место рождения;
- пол;
- информацию о гражданстве;
- реквизиты документа, удостоверяющего личность;
- адрес места жительства и регистрации;
- номер контактного телефона или сведения о других способах связи;
- реквизиты страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- семейное положение, состав семьи и сведения о близких родственниках;
- сведения о трудовой деятельности;
- сведения об образовании и квалификации, о повышении или присвоении квалификации по результатам дополнительного профессионального образования;
- сведения об ученой степени;
- информация о владении иностранными языками, степень владения;
- группа инвалидности, степень ограничения трудоспособности;
- информация о наличии (отсутствии) судимости;
- сведения о доходах и расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- номер расчетного счета;
- иные персональные данные, с целью получения мной услуг в сфере занятости населения, обеспечения выплат государственных и адресных социальных пособий, и иных мер социальной поддержки.

Оператор вправе обрабатывать персональные данные моего ребенка (подопечного) посредством внесения их в электронную базу данных, включения в списки (реестры) и отчетные формы, предусмотренные документами, регламентирующими предоставление отчетных данных, и осуществлять обмен (прием и передачу) персональными данными моего ребенка (подопечного) со следующими организациями:

- в Пенсионный фонд РФ для учета стажа;
- в ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ для формирования регионального сегмента регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения;
- в Федеральную службу по труду и занятости для формирования общероссийского регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения;
- в кредитные организации (почтовые отделения связи) для перечисления (доставки) сумм начисленных социальных выплат;
- в органы социальной защиты населения для контроля за социальными выплатами;
- работодателей с целью подбора необходимых работников;
- в информационно-аналитическую систему Общероссийская база вакансий «Работа в России» с целью содействия в трудоустройстве.

Оператор вправе осуществлять обмен персональными данными моего ребенка (подопечного) с вышеобозначенными организациями с использованием машинных носителей или по каналам связи, с соблюдением мер, обеспечивающих их защиту от несанкционированного доступа, при условии, что их

прием и обработка будут осуществляться лицом, обязанным сохранять сведения конфиденциального характера. Настоящее согласие действует с момента подписания до достижения ребенком (подопечным) восемнадцатилетнего возраста (либо ранее в случае окончания исполнения обязанностей по опеке (попечительству), о чем обязуюсь уведомить Оператора в течение одного рабочего дня со дня окончания вышеобозначенных обязанностей).

Я оставляю за собой право отозвать свое согласие в период его действия посредством составления заявления, которое может быть направлено мною в адрес Оператора по почте заказным письмом с уведомлением о вручении либо вручено лично под расписку уполномоченному представителю Оператора. В случае получения моего письменного заявления об отзыве настоящего согласия Оператор обязан прекратить обмен (прием и передачу) персональными данными моего ребенка (подопечного) со всеми организациями.

 ФИО

 подпись

"__" _____ 20__ г.

Бланк предоставления сведений о потребностях в работниках

Приложение 7

к Административному регламенту предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников

Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей

Наименование юридического лица / индивидуального предпринимателя/ физического лица (нужное подчеркнуть)

Юридический адрес _____

Адрес индивидуального предпринимателя/ физического лица _____

Адрес (место нахождения) _____

Номер контактного телефона _____

Фамилия, имя, отчество представителя работодателя _____

Проезд (вид транспорта, название остановки) _____

Организационно-правовая форма юридического лица _____

Форма собственности: государственная, муниципальная, частная, общественные объединения или организации (нужное подчеркнуть)

Вид экономической деятельности (по ОКВЭД) _____

Социальные гарантии работникам: медицинское обслуживание, санаторно-курортное обеспечение, обеспечение детскими дошкольными учреждениями, условия для приема пищи во время перерыва (нужное подчеркнуть)

Иные условия _____

Наименование профессии (специальности), должности	Квалификация	Необходимое количество работников	Характер работы	Зарботная плата (доход)	Режим работы			Профессионально-квалификационные требования, образование, дополнительные навыки, опыт работы	Дополнительные пожелания к кандидатуре работника	Предоставление дополнительных социальных гарантий работнику
			Постоянная, временная, по совместительству, сезонная, надомная		Нормальная продолжительность рабочего времени, ненормированный рабочий день, работа в режиме гибкого рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени, сменная работа, вахтовым методом	Начало работы	Окончание работы			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

«_____» _____ 200 г.

Работодатель (его представитель) _____

подпись

фамилия, имя, отчество

М.П.

