

**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 2019 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	8
6. Виды работ для трудоустройства несовершеннолетних граждан	8
7. Виды работ, на которых запрещено использования труда подростков	9
8. Предельно допустимые нагрузки в работе подростков	11
9. Сроки смен для трудоустройства несовершеннолетних в 2019 году	11
10. Нормы выработки и оплата труда	12
11. Примерный расчет заработной платы несовершеннолетним	12
12. Размер материальной поддержки Центр занятости населения	13
13. Прекращение трудовых отношений	14
14. Приложение	15
15. Перечень документов для центра занятости населения	21

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 РФ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 г.;
4. Федеральный закон РФ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ;
5. Федеральный закон РФ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» № 120-ФЗ от 24.06.1999 г.;
6. Федеральный закон РФ «О персональных данных» № 152-ФЗ от 27.07.2006;
7. Постановление Минтруда РФ от 15.11.2000 г. № 83 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке территориальных программ содействия занятости населения»;
8. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 г. № 2403-р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
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 от 28.12.2018 № 1772-рп «Об организации детской оздоровительной кампании в Тюменской области в 2019 году»;
13. Распоряжение Администрации Тюменского муниципального района от 04.03.2019 № 186 ро «Об организации детской оздоровительной кампании в Тюменском муниципальном районе в 2019 году»;
14. Постановление Правительства РФ 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»;
15. Постановление 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.

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 ГАУ ТО «Центр занятости населения г. Тюмени и Тюменского района» (далее – Центр занятости населения) и без участия Центра занятости населения.

Приоритетным направлением является трудоустройство несовершеннолетних через Центр занятости населения, 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 населения;
- 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;
- администрации муниципальных образований Тюменского муниципального района;
- организации и учреждения социальной сферы;
- учреждения социальной защиты населения;
- организации, предприятия внебюджетного сектора экономики;
- ГБУЗ ТО «Областная больница № 19».

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.

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

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в

свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

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. 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»:

1. Работодатель оформляет трудовую книжку самостоятельно.

После окончания периода работы работодатель возвращает трудовую книжку и взимает 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 Центра занятости населения работодателю необходимо осуществить следующий комплекс мероприятий:

- отправить заявку и карточку предприятия в Центр занятости населения;
- заключение соглашения с Центром занятости населения;
- 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 утверждаются должностные инструкции 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. № 56 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный в письменной форме, заключается в двух экземплярах, и хранится у каждой из сторон. Все условия, зафиксированные и подписанные сторонами, являются надежным подтверждением взаимосогласованного волеизъявления работника и работодателя;

- перед началом работы предоставить в Центр занятости населения пакет документов на несовершеннолетних, указанный в разделе 3 настоящих методических рекомендаций;

- по окончании работы несовершеннолетнего обеспечить 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 населения подростку, являются материальной поддержкой, а не заработной платой и служат дополнительным материальным стимулированием несовершеннолетнего.

Дополнительное материальное стимулирование несовершеннолетнего выплачивается при соблюдении следующего условия: направление работодателем в Центр занятости населения табеля учета рабочего времени по результатам выполненной работы несовершеннолетним.

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) за 2019 год.

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

2. Паспорт – 2 ксерокопии с пропиской.

3. **Справка о наличии (отсутствии) судимости** (предоставляется при трудоустройстве в организации, осуществляющие деятельность 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) за 2019 год.
4. **Медицинская справка** - оригинал, заверенный врачом – **форма № 086/у** (за 2019 год).
5. **Справка с места учёбы** (для учебного времени).
Справку необходимо заверить подписью директора школы или его заместителя.
6. **Реквизиты банковской карты сбербанка** («Молодежная», «Социальная» и т.д.).
7. **Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (СНИЛС).**
8. **ИНН.**
9. **Заявление о предоставлении государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы** (оформляется подростком в Центре занятости населения).
10. **Заявление о предоставлении государственной услуги по информированию о положении на рынке труда** (оформляется подростком в Центре занятости населения).
11. **Трудовая книжка.**
12. **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. **Справка о наличии (отсутствии) судимости** (предоставляется при трудоустройстве в организации, осуществляющие деятельность 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) за 2019 год.
3. **Медицинская справка** - оригинал, заверенный врачом – **форма № 086/у** (за 2019 год).
4. **Справка с места учёбы** (для учебного времени).
Справку необходимо заверить подписью директора школы или его заместителя.
5. **Реквизиты банковской карты сбербанка** («Молодежная», «Социальная» и т.д.).
6. **Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (СНИЛС).**
7. **ИНН.**
8. **Заявление о предоставлении государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы** (оформляется подростком в Центре занятости населения).
9. **Заявление о предоставлении государственной услуги по информированию о положении на рынке труда** (оформляется подростком в Центре занятости населения).
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 для предоставления в Центр занятости населения 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 Центром занятости населения и работодателями о временном трудоустройстве несовершеннолетних граждан.
3. Сведения о потребности в работниках.
4. Срочные трудовые договоры, 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, д. 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, д. 115 (каб.418).

Тел: 30-02-46 (приемная).

Отдел молодежной политики управления по спорту и молодежной политике.

Адрес: г. Тюмень, ул. Московский тракт, д. 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, д. 115 (каб. 215).

Тел: 30-65-39 (приемная).

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

Начальник – Огнева Ольга Александровна.

Адрес: г. Тюмень, ул. Ямская, д. 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 населения, 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 2019 году этот перечень остается без изменений:

- помощник педагога-организатора;
- помощник инструктора по спорту;
- помощник культорганизатора;
- 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 Центром занятости населения.

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. № 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. № 77-ФЗ «О ведомственной охране»);

на государственную службу (Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»);

на муниципальную службу (Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»);

в профессиональные аварийно-спасательные службы (Федеральный закон от 22 августа 1995 г. № 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 2011 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 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 12	7 15	11 20	13 24	3 4	4 5	5 7	6 8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены: - подъем с рабочей поверхности; - подъем с пола	400 200	500 250	1000 500	1500 700	180 90	200 100	400 200	500 250
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 2019 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 Центр занятости населения в 2019 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 2019 года временное трудоустройство несовершеннолетних будет организовано продолжительностью периода трудоустройства в течение 15 рабочих дней по 3 часа работы в день по следующим сменам:

Трудовые смены	Период	Вид работы
1 летняя смена	3 июня по 24 июня 2019 года	Все виды работ
2 летняя смена	7 июня по 28 июня 2019 года	Все виды работ
3 летняя смена	3 июля по 23 июля 2019 года	Все виды работ
4 летняя смена	8 июля по 26 июля 2019 года	Все виды работ
5 летняя смена	1 августа по 21 августа 2019 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 получения общего образования или среднего 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 организациях, осуществляющих образовательную деятельность, 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 несовершеннолетним 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 2019 год, следует обратить внимание на некоторые статьи трудового кодекса и размеры по заработной плате.

Согласно Региональному соглашению о минимальной заработной плате в Тюменской области от 30.04.2014 года (в ред. Дополнительного соглашения № 8 от 21.12.2018) с 01.05.2019 года минимальная заработная плата для работников бюджетных, казенных, автономных учреждений и автономных некоммерческих организаций, учрежденных Тюменской областью или муниципальными образованиями Тюменской области устанавливается в размере 11342 (одиннадцать тысяч триста сорок два) рубля.

Исходя из размера минимальной заработной платы рассчитывается заработная плата подростка.

В таблице представлен расчет заработной платы для трудоустройства в **учреждениях бюджетного и внебюджетного сектора экономики в 2019 году.**

Наименование	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь
Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), минимальная заработная плата (МЗП)	11 342	11 342	11 342	11 342	11 342	11 342	11 342
Районный коэффициент 15%	1 701	1 701	1 701	1 701	1 701	1 701	1 701
МЗП в муниципальных образованиях Тюменской области с учетом районного коэффициента (1,15)	13 043	13 043	13 043	13 043	13 043	13 043	13 043
Рабочее время в часах (при 24-х часовой рабочей неделе)	104,6	85,4	90,2	110,4	105,6	100,8	110,4
Расчетное время на 1-го ребенка:	20	20	45	45	45	20	20
- в весенне/осенний период (10 дн. по 2 часа);							
- в летний период (15 дн. по 3 часа)							
Кол-во отпускных дней из расчета 31 день для несовершеннолетних			2,58	2,58	2,58		
Среднемесячное число календарных дней для расчета компенсации			21,48	19,85	19,85		
Расчет заработной платы	2 493,94	3 054,64	6 507,19	5 316,56	5 558,22	2 587,96	2 362,92
Расчет компенсации за неиспользуемый отпуск			781,59	691,02	722,43		
Процент страховых взносов	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%
Страховые взносы	753,17	922,50	2 201,21	1 814,29	1 896,76	781,56	713,60
Итого сумма на одного ребенка (с учетом начислений)	3 247,11	3 977,14	9 489,99	7 821,87	8 177,41	3 369,52	3 076,52

12. Размер материальной поддержки Центра занятости населения

Центр занятости населения выплачивает материальную поддержку несовершеннолетним, трудоустроенным на предприятиях и организациях как бюджетного, так и внебюджетного сектора экономики, при участии Центра занятости населения.

Данная материальная поддержка выплачивается Центром занятости населения напрямую несовершеннолетним (на Банковскую пластиковую карту («Молодежная» или «Социальная») после окончания трудового периода.

Размер материальной поддержки зависит от сроков и периодов работы и составляет:

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

- февраль – 862,50 руб.;
- март – 862,50 руб.;
- апрель – 784 руб.;
- май – 958 руб.;
- сентябрь – 821,00 руб.;
- октябрь – 750,00 руб.;
- ноябрь – 862,50 руб.;
- декабрь – 784,00 руб.

- при условии работы подростками в летний период (по 15 рабочих дней при 3 часах работы в день):

- июнь – 1 361,84 руб.;
- июль – 1 125,00 руб.;
- август – 1 176,13 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 (с изменениями на 2019 год)

Срочный трудовой договор № ____
с несовершеннолетним работником

город (село) _____

« ____ » _____ 20__

_____, именуем__ в дальнейшем «Работодатель», в
(наименование работодателя)

лице _____, действующ__ на основании
(должность, Ф.И.О.)

_____, с одной стороны и _____
(устава, положения, доверенности), (Ф.И.О.)

именуем__ в дальнейшем «Работник», дата рождения _____, паспорт _____
№ _____, выдан _____, код подразделения _____, с
другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий трудовой договор (далее -
Договор) о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Настоящий Договор заключен в целях организации проведения временного трудоустройства для несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, для выполнения работы временного характера по направлению государственного автономного учреждения Тюменской области Центр занятости населения _____.

Работодатель обязуется предоставить Работнику работу в должности _____.

1.2. Работа по Договору является для Работника основной работой.

1.3. Местом работы Работника является _____,
(наименование работодателя/структурного подразделения)

расположенн__ по адресу: _____.

1.4. Работник подчиняется непосредственно _____.

2. СРОКИ

2.1. Договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем.

2.2. Настоящий Договор заключается на срок с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

3. УСЛОВИЯ ТРУДА

3.1. Труд Работника по Договору осуществляется в безопасных условиях в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста, утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30.09.2009 № 58. Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением подземных работ, работ в ночное время, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, сверхурочных работ, работ, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию Работника.

Труд Работника по настоящему Договору является легким, не причиняет вреда здоровью Работника (указать в отношении работников от 14 до 16 лет).

Вариант дополнительно при заключении трудового договора с работником от 14 до 15 лет:

Труд Работника по Договору является легким, не причиняет вреда здоровью Работника,

осуществляется в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы с согласия родителей (законного представителя) и органа опеки и попечительства.

*Вариант дополнительно при заключении трудового договора с работником от 15 до 16 лет:
Труд Работника по Договору является легким, не причиняет вреда здоровью Работника.*

3.2. Нагрузка при подъеме и перемещении тяжестей вручную не превышает установленные для несовершеннолетних предельные нормы, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

3.3. Работнику установлены следующие условия труда на рабочем месте

_____ (класс, подкласс условий труда)

3.4. Условия труда на рабочем месте соответствуют требованиям действующего законодательства Российской Федерации в сфере охраны труда.

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

5.

4.1. Работнику устанавливается:

4.1.1. пятидневная рабочая неделя, с понедельника по пятницу включительно, с предоставлением двух выходных дней (суббота, воскресенье);

4.1.2. сокращенная продолжительность рабочего времени _____ часов в неделю, _____ часов в день.

4.2. Время начала работы: _____, время окончания работы: _____

4.3. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью _____ с _____ до _____.

4.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Договором, Работнику за фактически отработанное время выплачивается заработная плата, состоящая из оклада в размере _____ рублей в месяц и районного коэффициента в размере ____%. При норме работы _____ часов в день начисленная заработная плата составит _____ рублей.

5.2. Заработная плата выплачивается Работнику каждые полмесяца, в сроки, установленные локальным нормативным актом Работодателя путем перечисления денежных средств на банковский счет, указанный Работником (_____ числа текущего месяца - за первую половину месяца и _____ числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц).

5.3. 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».

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

6.1. Работник обязан добросовестно исполнять следующие должностные обязанности:

6.1.1. _____;

6.2.2. _____;

6.3.3. _____;

6.4.4. _____.

6.2. Работник обязан:

6.2.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

6.2.2. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и имуществу других работников.

6.2.3. Незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

6.3. Работник имеет право:

6.3.1. На изменение и расторжение Договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

6.3.2. Предоставление ему работы, обусловленной Договором.

6.3.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (при наличии).

6.3.4. Бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

6.3.5. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

6.3.6. Отдых, обеспечиваемый установлением сокращенного рабочего времени для несовершеннолетних, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

6.3.7. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

6.3.8. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

6.3.9. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.3.10. Иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

7.1. Работодатель вправе:

7.1.1. Изменять и расторгать Договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

7.1.2. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

7.1.3. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

7.1.4. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

7.1.5. Иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. Соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при наличии).

7.2.2. Предоставлять Работнику работу, обусловленную Договором.

7.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.2.4. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

7.2.5. Выплачивать в полном размере и в установленные сроки причитающуюся Работнику заработную плату.

7.2.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

7.2.7. Возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.8. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Стороны несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей и обязательств, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами Работодателя и настоящим Договором.

9. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА

9.1. Изменение определенных Сторонами условий настоящего Договора допускается только по соглашению Сторон, которое оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего Договора.

9.2. Договор прекращается в связи с истечением срока действия, а также по иным основаниям, предусмотренным законодательством.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим Договором, Руководитель и Работодатель руководствуются непосредственно трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

10.3. Споры и разногласия, возникающие в отношении настоящего трудового договора, разрешаются по соглашению сторон, а при невозможности достижения согласия - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.4. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр Договора хранится у Работника, а второй у Работодателя.

10.5. Стороны:

Работодатель:

Работник:

(наименование юридического лица)

(ФИО)

Юридический/почтовый
адрес: _____

Адрес: _____

ИНН/КПП: _____

Паспортные данные: _____

Работодатель:

Работник:

(ФИО) / _____
(подпись)

(подпись)

М.П.

Экземпляр Договора Работником получен:

« _____ » _____ г. _____ / _____ /
(подпись) (Ф.И.О.)

Лист ознакомления Работника с локальными актами работодателя:

Дата	Номер	Наименование локального акта	Подпись работника
		Коллективный договор	
		Должностная инструкция	
		Правила внутреннего трудового распорядка	
		Инструкция по охране труда	

В _____
 (наименование территориального

 управления (отдела управления)
 социальной

 защиты населения)

ЗАЯВЛЕНИЕ

о выдаче разрешения на трудоустройство несовершеннолетнего

Я, _____
 (Ф.И.О. несовершеннолетнего, представителя несовершеннолетнего,
 дата рождения)

адрес регистрации: _____

адрес фактического проживания: _____

телефон: _____

действующий в интересах (заполняется представителем) _____
 (Ф.И.О. несовершеннолетнего, дата рождения)

обучающийся (обучающегося) _____
 (наименование образовательной организации)

класса _____

прошу выдать разрешение на трудоустройство в _____
 (полное наименование предприятия, учреждения, организации)
 в качестве _____
 (указать должность)

на период с _____ по _____.

Перечень документов, предоставляемых заявителем:

№ п/п	Наименование документа	Количество листов
1.	паспорт или иной документ, удостоверяющий личность несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 16 лет	
2.	паспорт или иной документ, удостоверяющий личность законного представителя малолетнего, несовершеннолетнего - родителя, усыновителя, опекуна, попечителя	
3.	справка об обучении в образовательной организации, с указанием класса и сменности обучения, в случае если несовершеннолетний является учащимся образовательного учреждения	
4.	проект трудового договора, содержащего сведения о характере и условиях труда несовершеннолетнего, малолетнего, или справка организации, с которой планируется заключить трудовой договор о характере и условиях труда	
5.	медицинская справка по форме 086/У, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.12.2014 N 834н	

6.	согласие законного представителя на трудоустройство несовершеннолетнего	
----	---	--

Всего документов _____ экз., всего листов _____.

Достоверность представленных сведений и документов подтверждаю.

Уведомление о принятом решении прошу направить на (почтовый, электронный адрес) _____

/ _____ / / _____ / / _____ /
 (дата) (подпись) (расшифровка подписи, Ф.И.О.)

действующий (ая) с согласия родителя, усыновителя, попечителя, приемного родителя (нужное подчеркнуть)

/ _____ / _____ /
 (подпись) (расшифровка подписи, Ф.И.О.)

Принял: / _____ / / _____ / / _____ /
 (дата) (подпись) (расшифровка подписи, Ф.И.О.)

вх. N _____ от " _____ " _____ 20 _____ год

В _____
 (наименование территориального

 управления (отдела управления)
 социальной

 защиты населения)
 от _____
 проживающего (ей) по адресу:

 телефон _____

Согласие
законного представителя

Я, _____,
 мать, отец, усыновитель, попечитель несовершеннолетнего (-ей)
 (нужное подчеркнуть)

_____ (ФИО ребенка)

_____ года рождения,
 зарегистрированного (-ой) по адресу: _____

согласен (-на) на трудоустройство моего несовершеннолетнего ребенка
 (подопечного)
 учащегося (йся) _____ класса, _____,
 (наименование образовательной организации)

в _____
 (полное наименование организации, предприятия, учреждения)

в качестве _____
 (указать должность)

на период с _____ по _____
 для выполнения в свободное от обучения время легкого труда.
 Выполнение данного вида работ не причинит вреда его (ее) здоровью и не нарушит процесс его (ее) обучения.

/ _____ / / _____ / / _____ /
 (дата) (подпись) (расшифровка подписи, Ф.И.О.)

**Формы заявки от РАБОТОДАТЕЛЯ в Центр занятости населения
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 «__» _____ 2019 г. по «__» _____ 2019 г. по следующим
профессиям:

с «__» _____ 2019 г. по «__» _____ 2019 г. по профессии: _____ -
__ чел.

с «__» _____ 2019 г. по «__» _____ 2019 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 населения
для временного трудоустройства**

Заявление о предоставлении государственной услуги содействия гражданам в
поиске подходящей работы

Я, _____
(фамилия, имя, отчество (при наличии) 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 на обработку и передачу работодателям моих персональных данных в
соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ "О
персональных данных".

« _____ » _____ 20 _____ г.

_____ (подпись)

Бланк акта выполнения договорных обязательств

АКТ выполнения договорных обязательств

г. Тюмень

« ____ » _____ 2019 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 « ____ » _____ 2019 г., 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 информированию о положении на рынке труда

В _____
(наименование субъекта Российской Федерации)

Я, _____
(фамилия, имя, отчество (при наличии) гражданина или наименование работодателя)

прошу предоставить следующие сведения о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации: _____

_____ (указывается характер сведений)

Способ получения запрашиваемых сведений (указать нужное):

по почтовой связи (указать адрес) _____

по электронной почте (указать адрес) _____

при личном обращении (указать государственное учреждение службы занятости населения или многофункциональный центр) _____

Контактный телефон: _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

_____ (подпись заявителя)

Государственная услуга предоставлена

Работник государственного учреждения
службы занятости населения

_____ (должность)

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Государственная услуга получена (заполняется при личном обращении в государственное учреждение службы занятости населения)

« ____ » _____ 20 ____ г.

_____ (подпись гражданина или работодателя)

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		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	Зарплата (доход)	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) _____

М.П.

подпись фамилия, имя, отчество

