

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

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ БЮДЖЕТНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ
ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
В 2015 ГОДУ
(с изменениями на 2018 год)**

Тюменский муниципальный район, 2015 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	10
9. Сроки смен для трудоустройства несовершеннолетних в 2018 году	11
10. Нормы выработки и оплата труда	11
11. Примерный расчет заработной платы несовершеннолетним	12
12. Размер материальной поддержки Центр занятости населения	13
13. Прекращение трудовых отношений	13
14. Приложение	15

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 2018 году»;
13. Распоряжение Тюменского муниципального района «О мерах по организации отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков в 2018 году».
14. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 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;
- 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 форма 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. 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:

- подача заявки 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, 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 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 акта выполненных работ и 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).

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).

4. **Медицинская справка** - оригинал, заверенный врачом – **форма № 086/у**.
5. **Справка с места учёбы** (для учебного времени).
Справку необходимо заверить подписью директора школы или его заместителя.
6. **Банковская пластиковая карта** («Молодежная» или «Социальная»).
7. **Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования**.
8. **ИНН**.
9. **Заявление о предоставлении услуги содействия в поиске работы** (оформляется подростком в Центре занятости населения).
10. **Заявление о предоставлении 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).
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** («Молодежная» или «Социальная»).
6. **Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования**.
7. **ИНН**.
8. **Заявление о предоставлении услуги содействия в поиске работы** (оформляется подростком в Центре занятости населения).
9. **Заявление о предоставлении 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 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: 30-02-46 (приемная).

Отдел молодежной политики управления по спорту и молодежной политике.

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

Тел/факс: 28-88-48, email: 303629@mail.ru

3. Управление образования Администрации Тюменского муниципального района.

Начальник – Буторина Ольга Николаевна.

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

Тел: 30-65-39 (приемная).

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

Начальник – 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 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 2018 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 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. 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 02.03.2007 г. N 25-ФЗ «О муниципальной службе 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 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
<p>Примечания.</p> <p>1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.</p> <p>2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.</p> <p>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.</p>								

9. Сроки смен для трудоустройства несовершеннолетних в 2018 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 2018 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 2018 года временное трудоустройство несовершеннолетних будет организовано продолжительностью периода трудоустройства:

- 9 рабочих дней 4 часа работы в день в июне;
- 10 рабочих дней по 4 часа в день в июле и в августе.

Наименование	Сроки смен	Организационный день	Период работы	Досуговая деятельность
1 смена (9 рабочих дней по 4 часа)	01-20.06.2018	01.06.2018, 04.06.2018 *	05-18.06.2018	19-20.06.2018
2 смена (9 рабочих дней по 4 часа)	07-26.06.2018	07.06.2018	08-21.06.2018	22, 25, 26.06.2018
3 смена (10 рабочих дней по 4 часа)	02-18.07.2018	02.07.2018	03-16.07.2018	17-18.07.2018
4 смена (10 рабочих дней по 4 часа)	09-25.07.2018	09.07.2018	10-23.07.2018	24-25.07.2018
5 смена (10 рабочих дней по 4 часа)	01-17.08.2018	01.08.2018	02-15.08.2018	16-17.08.2018

* 04.06.2018 – открытие «Трудового лета – 2018» в п.Винзили.

Организационный день подразумевает:

- знакомство;
- командообразование;
- инструктаж по технике безопасности;
- введение в профессию.

Досуговая деятельность:

- профориентационные мероприятия (экскурсии на производства);
- участие в интернет-квестах;
- участие в конкурсах самодеятельности и т.д.

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 отработанному времени, 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 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 2018 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 апреля 2014 года (в ред. Дополнительного соглашения № 7 от 23.03.2018) с 1 мая 2018 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 11212 рублей (одиннадцать тысяч двести двенадцать) рублей.

Исходя из размера минимальной заработной платы рассчитывается заработная плата подростка.

В таблице представлен расчет заработной платы для трудоустройства в **учреждениях бюджетного сектора экономики в 2018 году.**

Наименование	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь
Минимальная заработная плата в Тюменской области	12 894	12 894	12 894	12 894	12 894	12 894	12 894
Рабочее время в часах (при 24-х часовой рабочей неделе)	95	95	105,6	110,4	96	110,4	100,8
Расчетное время на 1-го ребенка:							
- в весенне/осенний период (10 дн. по 2 часа);	20	36	40	40	20	20	20
- в летний период (9 дн. по 4 часа - июнь; 10 дн. по 4 часа - июль, август)							
Расчет заработной платы	2 714,53	4 886,15	4 884,09	4 671,74	2 686,25	2 335,87	2 558,33
Процент страховых взносов	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%	30,2%
Страховые взносы	819,79	1 475,62	1 475,00	1 410,87	811,25	705,43	772,62
Итого сумма на одного ребенка (с учетом начислений)	3 534,31	6 361,76	6 359,09	6 082,60	3 497,50	3 041,30	3 330,95

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 – 514,40 руб.;
- март – 488,70 руб.;
- апрель – 465,40 руб.;
- май – 488,70 руб.;
- сентябрь – 488,70 руб.;
- октябрь – 425,00 руб.;
- ноябрь – 465,40 руб.

- при условии работы подростками в летний период (в июне - 9 рабочих дней 4 часа работы; в июне, августе - 10 рабочих дней по 4 часа в день):

- июнь – 439,83 руб.;
- июль – 444,30 руб.;
- август – 425,00 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 2018 год)

Срочный трудовой договор № _____

г. Тюмень

« ____ » _____ 20 ____ г.

_____ ,
(полное наименование организации/учреждения/ФИО предпринимателя)
 в лице _____ , действующей на основании _____
(должность, Ф.И.О.)
 _____ , в дальнейшем именуемое «Работодатель», с одной стороны, и гражданин(ка)
(Устава/положения/доверенности)
 _____ , « ____ » _____ года рождения, именуем _____ в дальнейшем
(Ф.И.О. полностью)
 «Работник», паспорт _____ № _____ , выдан _____ , код подразделения _____ ,
 с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий трудовой Договор о нижеследующем:

1. Предмет трудового договора

1.1. По настоящему Договору Работодатель обязуется предоставить Работнику работу в должности _____ , обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (*при его наличии*), соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Договором, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять функции _____ , соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

1.2. Работа по Договору является для Работника основной.

1.3. Местом работы Работника является _____ , расположенн _____ по адресу:
 _____ .

1.4. Работник подчиняется непосредственно _____ .

1.5. Труд Работника по Договору осуществляется в безопасных условиях. Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением тяжелых работ, работ в местностях с особыми климатическими условиями, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

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.

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

1.7. Дата начала работы – « ____ » _____ г.

1.8. Договор заключен на срок до « ____ » _____ г. в связи с _____ .)

(обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом)

1.9. Днем увольнения Работника является последний рабочий день включительно.

1.10. 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.

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 нормативными правовыми 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;
- 2.1.8. На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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. Поощрять работника за добросовестный и эффективный труд;
- 2.4.5. 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, Работнику устанавливается должностной оклад (тарифная ставка) в размере _____ (_____) рублей ____ копеек в месяц *(не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области, с учётом районного коэффициента)*.

3.2. Оплата производится согласно пропорционально отработанному времени.

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».

3.4. Заработная плата Работнику выплачивается путем перечисления на счет Работника в банке) не реже чем каждые полмесяца (____ числа текущего месяца - за первую половину месяца и ____ числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха

4.1. Работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени _____ часа в неделю.

4.2. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:

- _____ с предоставлением ____ выходных дней: _____.
- продолжительность ежедневной работы - ____ часов, с ____ часов ____ минут до ____ часов ____ минут;

Вариант дополнительно при заключении трудового договора при продолжительности рабочего времени более 4 часов:

- перерыв для отдыха и питания - ___ минут в период с ___ часов ___ минут до ___ часов ___ минут.

4.3. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

4.4. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы.

4.5. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений).

5. Ответственность сторон

5.1 Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей и обязательств, установленных трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя и настоящим Договором.

5.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.4. Стороны могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6. Особые условия

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

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

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

6.4. Договор составлен на ___ х листах в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, - по одному для каждой из сторон.

Работодатель

(полное наименование организации/учреждения/ФИО предпринимателя)

Юридический адрес _____

ИНН _____

КПП _____

р/с _____

БИК _____

Должность _____
(подпись) (расшифровка)

Работник

(Ф.И.О. полностью)

Паспорт _____ № _____
(серия) (номер)

Выдан _____
(дата) (кем)

Зарегистрирован по адресу _____

р/с _____

(подпись) (расшифровка)

Экземпляр трудового договора на руки
получил(а) _____
«___» _____ 201__ г.

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
 (попечечного)
 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 «__» ____ 2018 г. по «__» ____ 2018 г. по следующим
профессиям:

с «__» ____ 2018 г. по «__» ____ 2018 г. по профессии: _____ -
__ чел.

с «__» ____ 2018 г. по «__» ____ 2018 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**

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

« ____ » _____ 2018 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 « ____ » _____ 2018г., 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;
- работодателям 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		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

