**Приглашаем работодателей принять участие в программе по временному трудоустройству несовершеннолетних!**

Ежегодно в службу занятости в поиске временной работы на период летних каникул обращаются сотни юных северян. Для их трудоустройства нужны предприятия-партнеры, которые могут предоставить рабочие места. Главное – желание работодателей помочь решить важные социальные задачи по приобщению к труду молодых ребят и профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

Учитывая высокую социальную и воспитательную значимость занятости несовершеннолетних, Отдел ГКУ ЦЗН ЯНАО в г. Новый Уренгой приглашает работодателей принять участие в организации временного трудоустройства подростков в свободное от учёбы время.

При этом специалисты службы занятости окажут содействие работодателям в подборе кандидатов, консультировании по трудовому законодательству, организации групповых и индивидуальных собеседований, в том числе в режиме онлайн, оформлении необходимых документов и многое другое.

 По вопросам сотрудничества обращайтесь в Отдел ГКУ ЦЗН ЯНАО в г. Новый Уренгой, по тел. 8(3494) 24-53-07; 24-53-44

**Правила приема на работу несовершеннолетних:**

**законодательство**

***Статья 63 Трудового Кодекса регулирует устройство на работу несовершеннолетних ограничением по возрасту:***

* Подписание трудового договора разрешено только с лицом, которому исполнилось 16 лет. Но при этом есть несколько исключений.
* В 15 лет можно устроиться на работу после получения базового среднего образования и только на легкий труд;
* В 14 лет можно устроиться на работу в свободное от обучения время и с согласия представителей опеки (родителей).

***Статья 268 Трудового Кодекса запрещает привлекать работников, не достигших 18 лет:***

* к работе, условия которой отличаются от нормальных: ночные смены, сверхурочные часы, выходные и праздничны дни;
* вышеуказанных работников нельзя отправлять в командировки.

***Статья 265 Трудового Кодекса определяет список работ, где несовершеннолетним запрещено трудиться:***

* работы, которые подразумевают наличие вредных и опасных факторов, в том числе и подземные;
* работы, которые связаны со следующими сферами: игорный бизнес, ночные развлекательные заведения, табак, алкоголь и наркотические вещества;
* работы, которые подразумевают переноску тяжестей больше нормы, установленной для несовершеннолетних.

 **РАБОТОДАТЕЛЯМ, ТРУДОУСТРАИВАЮЩИМ ПОДРОСТКОВ!**

 **1. Трудоустройство подростка ВОЗМОЖНО ТОЛЬКО ПРИ НАЛИЧИИ:**

**·** результата обязательного медицинского осмотра или результата действующего на момент трудоустройства профилактического осмотра;

· в случаях, установленных ст. 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации, справок об отсутствии судимости;

· с обязательного письменного согласия одного из родителей;

· письменного согласия органов опеки и попечительства или иного законного представителя (для категории «дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей»).

 **2. При трудоустройстве подростка РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:**

¬ заключать трудовой договор с учетом требований ст. 92, 94 Трудового кодекса Российской Федерации (продолжительность рабочего времени и ежедневной работы для подростка);

 ¬ до подписания трудового договора ознакомить под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, связанными с их трудовой деятельностью;

¬ в трудовом договоре указывать сведения и условия, обозначенные в ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации;

¬ не устанавливать испытательный срок;

¬ после заключения трудового договора оформить приказ (распоряжение) о приеме на работу, с которым ознакомить под роспись подростка;

¬ не позднее недельного срока после оформления приказа (распоряжения) о приеме на работу внести соответствующую запись в трудовую книжку работника;

¬ ознакомить с записью о приеме на работу под роспись в его личной карточке (при наличии таких карточек), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку;

 ¬ принятому на работу впервые завести трудовую книжку в недельный срок со дня приема;

 ¬ выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца;

 ¬ производить выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, в день увольнения работника.