**Памятка несовершеннолетним при трудоустройстве в летний период.**

Дорогие старшеклассники, летняя пора - это прекрасное время заработать на карманные расходы. И есть немало работодателей, которым нужны дополнительные рабочие руки для выполнения срочных, не требующих специальной подготовки, работ. Это может быть подготовка школ к учебному году, социальная работа, сельскохозяйственные работы, благоустройство села, работа в качестве подсобных рабочих на промышленных предприятиях, в строительных организациях.

Но есть работы, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних. К ним относятся работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы, переноска и передвижение работниками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы, а также работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами статья 265 Трудового кодекса РФ).

**КАК И ЧТО ОФОРМИТЬ?**

Трудоустройство несовершеннолетних осуществляется в соответствии с нормами трудового законодательства, предусмотренными для данной категории граждан. При поступлении на работу несовершеннолетний должен подписать трудовой договор.

Трудовой договор с несовершеннолетним работником имеет ряд особенностей:
 Испытательный срок при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, не устанавливается.
 Несовершеннолетним работникам, согласно ст.92, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю, для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю).
 Согласно части 2 ст. 92 продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска несовершеннолетнего работника составляет 31 календарный день (ст.267 ТК РФ) который суммируется с дополнительным отпуском за работу в особых климатических условиях в количестве 8 календарных дней.

 Работников в возрасте до 18 лет нельзя привлекать к сверхурочной работе и работе в ночное время, выходные и праздничные дни, направлять в командировки (ст.268 ТК РФ). Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая 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.

**Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:**

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- медицинская справка формы 086-у;

- трудовая книжка;

 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- письменное разрешение на работу от родителей (для лиц моложе 16 лет).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

 **В содержании трудового договора подростку следует обратить внимание на то, указаны ли в нем:**

-место работы;

-трудовая функция (то есть конкретный вид получаемой работы) - должность ;

-дата начала работы;

-срок действия договора( т.е. когда заканчивается трудовой договор и причины, по которым заключен срочный трудовой договор;

-условия оплаты труда ( размер, сроки выдачи);

-режим рабочего времени режим времени отдыха ( время обеденного перерыва, количество дней основного оплачиваемого отпуска и дополнительного).

**Особенности оплаты труда работников в возрасте до восемнадцати лет.**
 При повременной оплате труда пятидневная рабочая неделя) заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы ( т.е. доплачивать разницу в заработной плате взрослого работника и работника в возрасте до 18 лет, работающих на одинаковых должностях.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати 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.