



Прием на работу

Заключение трудового договора (общие положения)

- ✓ Заключение трудового договора по общим правилам допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ст.63 ТК РФ).
- ✓ Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).
- ✓ При приеме на работу запрещается истребование документов, не предусмотренных законом или иными нормативными правовыми актами (ст. 65 ТК РФ).
- ✓ Обязательна письменная форма трудового договора (ст. 67 ТК РФ). Однако фактическое заключение трудового договора без надлежащего оформления также считается заключением трудового договора - при условии, что работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.
- ✓ Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ч.1 ст. 67 ТК РФ).

Документы, предъявляемые при приеме на работу



- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа – с 1.04.2019 г (ранее - страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования);
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования – для отдельных категорий граждан;
- справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ – для отдельных категорий граждан;
- иные документы – в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Риски работодателя



Необоснованный отказ в заключении трудового договора;

Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых;

Прием на работу бывших государственных или муниципальных служащих;

Прием на работу иностранных граждан;

Формирование содержания трудового договора

Необоснованный отказ в заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 67 ТК РФ).

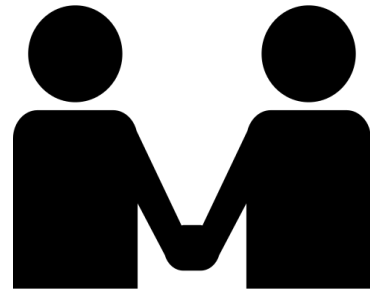
По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора (особые правила)



Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (уголовная ответственность по ст. 145 УК РФ за необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет).



Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.



Специальные гарантии трудоустройства инвалидов – в счет квоты.



За необоснованный отказ в приеме на работу лица предпенсионного возраста – уголовная ответственность (по ст.144.1 УК РФ).

Ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу лица, достигшего предпенсионного возраста



Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам - наказывается штрафом в размере до 200 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок до 360 часов.

*Федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 352-ФЗ "О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации"
Ст. 144.1 УК РФ действует с 14 октября 2018 г.*

Что такое «необоснованный отказ» в заключении трудового договора?

Отказ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

Обоснованный отказ в приеме на работу

1

по мотивам, связанным с деловыми качествами работника;

2

при наличии установленных законом запретов и ограничений;

3

в случае заполнения вакансии другим соискателем работы
(Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.06.2018 по делу № 33-11842/2018)



Что такое «деловые качества работников»?

«Деловые качества работников»

способности выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

П. 10 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

Ограничения при приеме на работу, предусмотренные федеральными законами

Ограничения

Возраст и пол – при приеме на работу с вредными и опасными условиями

Гражданство

Работа в прошлом на государственных или муниципальных должностях

Состояние здоровья

Наличие административного наказания (дисквалификация) или уголовного наказания (лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью)

Судимость – в отношении отдельных категорий работников

Прием на работу бывших государственных и муниципальных служащих (ст. 64.1 ТК РФ)



Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, **перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации**, в течение **двух лет** после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в **десятидневный срок** сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

Правила сообщения о заключении трудового договора

- Сообщение оформляется на бланке организации, подписывается ее руководителем или уполномоченным лицом, подписавшим трудовой договор. Подпись заверяется печатью организации или печатью кадровой службы.
- В сообщении должны содержаться следующие сведения:
 - ФИО гражданина (в случае, если ФИО изменялись, указываются прежние);
 - число, месяц, год и место рождения гражданина;
 - должность государственной или муниципальной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением (по сведениям, содержащимся в труд. книжке);
 - наименование организации (полное, а также сокращенное);

Правила сообщения о заключении трудового договора (продолжение)

- дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому гражданин принят на работу;
- дата заключения трудового договора и срок, на который он заключен (указывается дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, - срок его действия);
- наименование должности, которую занимает гражданин в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации (при наличии);
- должностные обязанности, исполняемые по должности, занимаемой гражданином (указываются основные направления поручаемой работы).

Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 N 29 "Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации"

Ответственность за нарушение антикоррупционного законодательства при приеме на работу бывшего государственного или муниципального служащего



Привлечение работодателем к трудовой деятельности на условиях трудового договора бывшего государственного или муниципального служащего, замещавшего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами, с нарушением требований, предусмотренных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

Ст. 19.29 КоАП РФ

Особенности приема на работу иностранных граждан

1. Наличие у работодателя разрешения на привлечение и использование иностранных работников, если такое разрешение требуется в соответствии с федеральным законом.

2. Иностраный гражданин при заключении трудового договора должен предоставить дополнительные документы:

- разрешение на работу или патент – для временно пребывающих в РФ;
- разрешение на временное проживание в РФ – для временно проживающих в РФ;
- вид на жительство – для постоянно проживающих в РФ;
- договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику (для обеспечения оказания первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме)

3. Работодатель обязан уведомить территориальный орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный контроль (надзор) в сфере миграции, о заключении трудового договора с иностранным гражданином не позднее трех рабочих дней со дня заключения трудового договора.

Ответственность за незаконное привлечение к трудовой деятельности иностранного гражданина (ч. 1 ст. 18.15 КоАП РФ)



Привлечение к трудовой деятельности в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства при отсутствии у них разрешения на работу либо патента,
привлечение к трудовой деятельности по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте,
привлечение иностранного гражданина или лица без гражданства к трудовой деятельности вне пределов субъекта РФ, на территории которого выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание, -
влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Ответственность за незаконное привлечение к трудовой деятельности иностранного гражданина (ч. 2 ст. 18.15 КоАП РФ)



Привлечение к трудовой деятельности в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства без получения в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранных работников, если такое разрешение требуется в соответствии с федеральным законом, - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Ответственность за незаконное привлечение к трудовой деятельности иностранного гражданина (ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ)



За неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный контроль (надзор) в сфере миграции, о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора с иностранным гражданином в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения, прекращения (расторжения) договора, если такое уведомление требуется в соответствии с федеральным законом, - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от тридцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от четырехсот тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Процедура оформления приема на работу (ст. 68 ТК РФ)

- Ознакомление работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- Подписание трудового договора в двух экземплярах.
- Издание приказа (распоряжения) работодателя на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- Объявление приказа работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
- Внесение записи в трудовую книжку (ст. 66 ТК РФ).
- Инструктаж по охране труда и технике безопасности.