

ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»

Порядок приема на работу



*Прием работника
на работу
проходит несколько
этапов.*



1-ый этап

Предъявление работником работодателю необходимых документов, перечень которых определен ст. 65 ТК РФ. Это:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;*
- трудовая книжка. Если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству, трудовая книжка не предъявляется;*
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;*
- документы воинского учета (предъявляют военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу);*
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (предъявляется при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);*
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (при поступлении на работу, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию).*

Этот перечень является исчерпывающим, может быть расширен только ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

2-ой этап

Ознакомление работника под роспись с рядом документов:

- коллективным договором;*
- правилами внутреннего трудового распорядка;*
- локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, например с положением об оплате труда, премировании и т.д.*

3-ий этап

Заключение трудового договора. Данный этап возможно разделить на несколько действий, часть из которых ТК РФ прямо предусматривает, часть – подразумевает:

- составление проекта трудового договора;*
- согласование его условий;*
- подписание трудового договора работником и представителем работодателя (работодателем);*
- вступление трудового договора в силу.*

4-ый этап

Издание приказа о приеме на работу и ознакомление с ним работника под роспись. Его содержание должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Часть 2 ст. 68 ТК РФ определяет максимальный срок ознакомления работника с данным приказом – три дня со дня фактического начала работы.

5-ый этап

Оформление ряда кадровых документов:

- заполнение личной карточки работника;*
- внесение записи о приеме на работу в трудовую книжку работника.*

Одним из дополнительных условий, которое предусматривается в большинстве трудовых договоров, является условие об испытании. В соответствии с ч. 1 ст. 70 ТК РФ целью испытания является проверка соответствия работника поручаемой работе. При его установлении необходимо учитывать ряд правил и ограничений.

1) испытание может быть установлено только при заключении трудового договора. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания;

2) в период испытания на работника распространяются в полном объеме все нормы трудового законодательства;

3) испытание не устанавливается для:

– беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

– несовершеннолетних;

– лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

– лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

– лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

– лиц, избранных по конкурсу, и лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

– иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором;

4) срок испытания составляет:

– не более трех месяцев – по общему правилу;

– не более шести месяцев – для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств;

– не более двух недель – при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе