



Прием работника на работу

По общему правилу работник имеет право быть принятым на работу, если он достиг возраста 16 лет.

! Важно! Из этого правила существуют **исключения:**

- 1) на работу, связанную с химическим оружием, принимаются лица, достигшие возраста 20 лет;
- 2) с 18 лет принимаются:

- на работу иностранные граждане;
- на работу с вредными, опасными условиями труда;
- на подземные работы;
- на работы, где запрещен труд несовершеннолетних;
- на работу вахтовым методом;
- на работу в религиозную организацию;
- на работу в ночных кабаре и клубах, работы, связанные с производством, перевозкой и торговлей спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими препаратами, материалами эротического содержания, в игровой бизнес;
- на работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей выше установленных норм;
- на работу спасателем в профессиональные спасательные организации;
- на работу в ведомственную охрану;
- на работу по совместительству;

3) несовершеннолетние работники, не достигшие возраста 16 лет:

- могут быть приняты на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вред их здоровью, по достижении 15 лет;
- могут быть приняты на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, в свободное от учебы время и без ущерба для получения образования по достижении 14 лет;



- могут быть приняты только на работу в организации кинематографии, театральные, концертные организации, цирк, а также на работу спортсменом - не достигшие возраста 14 лет.

! Важно! Работа женщин запрещается*:

- на подземных работах (за исключением нефизических работ или работ по санитарному обслуживанию);
- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

*Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утв. постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162

! Важно! Запрещается работа женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей выше установленной нормы.

Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, запрещена работа вахтовым методом.

В указанных случаях при отказе работодателя принять работника на работу этот отказ будет законным.

! Важно! При приеме на работу работник обязан предъявить следующие основные обязательные документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;



- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности.

! Важно! При поступлении на работу впервые работодатель обязан оформить работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется) и представить в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации лица, поступающего на работу впервые, в системе индивидуального (персонифицированного) учета (в случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет).

При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить только паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

В зависимости от характера работы, на которую поступает работник, могут потребоваться следующие обязательные документы:

- 1) разрешение на работу или патент (для временно пребывающих в РФ иностранных граждан или лиц без гражданства);
- 2) разрешение на временное проживание в РФ (для временно проживающих в РФ иностранных граждан или лиц без гражданства);
- 3) вид на жительство (для постоянно проживающих в РФ иностранных граждан или лиц без гражданства);
- 4) договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории РФ, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев,



- установленных федеральными законами или международными договорами РФ (для временно пребывающих в РФ иностранных граждан или лиц без гражданства);
- 5) документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
 - 6) документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний (на работы, требующие специальных знаний или специальной подготовки);
 - 7) справка о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования (на работу в образовательные, детские организации, педагогическую работу, работу, связанную с наркотическими средствами, с источниками повышенной опасности, в ведомственную охрану);
 - 8) 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 (на работы в службы авиационной безопасности, на судне, непосредственно связанные с обеспечением транспортной безопасности, с движением поездов и маневровой работой)
 - 9) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы (на работы, выполняемые вахтовым методом и для лиц, поступающих на работу в районы Крайнего Севера из других регионов, на работы с химическим оружием);
 - 10) документ, подтверждающий прохождение предварительного медицинского осмотра (на работу с вредными, опасными условиями труда, подземные работы, работы, связанные с движением транспорта);
 - 11) медицинская книжка (для работы в лечебно-профилактических организациях, организациях общественного питания, торговли, пищевой промышленности, водопроводных организациях, образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организациях их отдыха и оздоровления);
 - 12) заявление о приеме на работу (на подземные работы);
 - 13) согласие одного из родителей и согласие органов опеки и попечительства (при приеме на работу несовершеннолетних до 15 лет);
 - 14) согласие одного из родителей и разрешение органов опеки и попечительства (при приеме на работу несовершеннолетних до 14 лет (включая спортсменов));
 - 15) индивидуальная программа реабилитации инвалида (при приеме на работу инвалида);
 - 16) разрешение уполномоченного органа юридического лица, где работник является руководителем (работа руководителем организации по совместительству);
 - 17) сведения о доходах работника, его супруги, несовершеннолетних детей (при приеме на работу руководителя федерального государственного унитарного предприятия);
 - 18) справка о характере работы по основному месту работы (при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда по совместительству).

! Важно! Работодатель не вправе требовать от работника представлять другие документы, не предусмотренные законом.



Прием на работу работодатель обязан оформить надлежащим образом:

- с работником должен быть заключен трудовой договор;
- издан приказ о приеме на работу, с которым работодатель обязан его ознакомить под роспись. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора;
- внесена запись о приеме на работу в трудовую книжку работника.

! Важно! Должны быть соблюдены следующие обязательные требования, предъявляемые к трудовому договору:

- письменная форма;
- подписание его обеими сторонами;
- наличие двух экземпляров - по одному для каждой из сторон;
- получение работником одного, подписанного обеими сторонами, экземпляра договора (подтверждением передачи работнику экземпляра договора является надпись на экземпляре работодателя).

! Важно! Перед заключением трудового договора работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами* под роспись:

- Правилами внутреннего трудового распорядка
- Положением об оплате труда
- Положением о защите персональных данных работников
- Положением об индексации заработной платы
- Коллективным договором (при наличии)



- Положением о командировках*
- Положением о размерах и порядке возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников*
- Перечнем работ, профессий, должностей работников, чья работа связана с разъездами*
- Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем*
- Положением о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников*
- Локальным нормативным актом о разделении рабочего дня на части*
- Положением о порядке компенсации проезда к месту использования отдыха и обратно**
- Положением о работе вахтовым методом*

*** Работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом трудовые договоры с работниками должны содержать условия, регулирующие вопросы, которые, должны регулироваться локальными нормативными актами.

* Любой из документов может быть издан в виде отдельного локального нормативного акта или включен в состав иного локального нормативного акта или коллективного договора

** При работе в районах Крайнего Севера или местностях, к ним приравненных