

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
**«МОСКОВСКИЙ АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (МАДИ)»**
ВОЛЖСКИЙ ФИЛИАЛ



УТВЕРЖДАЮ:

Директор Волжского филиала МАДИ

Н.Ю. Евсюкова

«04» апреля 2017 г.

ПОРЯДОК

**ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ
В ВОЛЖСКОМ ФИЛИАЛЕ МАДИ**

Руководителям структурных подразделений при подготовке к заключению трудового договора при приеме на работу нового работника руководствоваться требованиями Главы 11 Трудового кодекса Российской Федерации, а также настоящим Порядком заключения трудового договора при приеме на работу в Волжский филиал МАДИ (далее - Порядок).

**1. Заключение трудового договора на замещение должностей
педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому
составу**

В соответствии со статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в Волжском филиале МАДИ могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. В целях сохранения непрерывности учебного процесса в допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству и для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности установлен уставом МАДИ, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29 октября 2015 года № 1271.

В соответствии со статьей 65 Трудового кодекса документами, предъявляемыми при заключении трудового договора с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, являются:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 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;
- заключение о результатах предварительного медицинского осмотра (приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н);
- заключение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования в соответствии со статьями 76, 213 Трудового кодекса, Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. № 695 "О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности";
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- учетная карточка научного работника;
- список трудов;
- автобиография;
- фотографии 3х4 три шт.

2. Заключение трудового договора при приеме на работу в Волжский филиал МАДИ работников, не относящихся к ППС

При возникновении в структурном подразделении вакантной должности (ставки), а также производственной необходимости в ее замещении, руководитель структурного подразделения проводит отбор возможных кандидатов на ее замещение.

Как правило, процедура по оформлению на работу нового работника начинается заблаговременно, за 10 - 12 дней до планируемого дня начала трудовой деятельности. Это время необходимо для изучения представленных кандидатом документов, проверки профессиональных и специальных знаний и навыков, и других мероприятий, установленных настоящим Порядком.

Определяя соответствие кандидата для назначения на планируемую должность, руководитель структурного подразделения обязан изучить:

- паспортные данные кандидата (установить гражданство, место прописки и проживания);
- документы об образовании и квалификацию;
- опыт работы по планируемой должности.

Руководитель структурного подразделения оценивает знание кандидатом законодательных и иных нормативных актов по планируемой должности, наличие практических навыков в выполнении функциональных обязанностей.

После определения соответствия кандидата требованиям, предъявляемым для замещения вакантной должности, руководитель структурного подразделения докладывает о кандидате заместителю директора филиала по общим вопросам, который проводит собеседование с кандидатом на замещение вакантной должности (при необходимости) и изучает представленные им документы. При положительном заключении о соответствии рассматриваемого кандидата назначению на вакантную должность, кандидат собственноручно оформляет заявление о приеме на работу, которое подписывают руководитель структурного подразделения и заместитель директора филиала по общим вопросам.

В отделе делопроизводства и кадровой работы проводится дальнейшее изучение кандидата, а также представленных им документов.

В соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации документами, предъявляемыми при заключении трудового договора, являются:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 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;

фотография 3х4 три шт.

Согласно Перечню контингента работников, подлежащих предварительному и периодическому медицинским осмотрам и Перечню профессий и работ, требующих обязательного прохождения психиатрического освидетельствования, кандидаты помимо документов указанных в статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации при заключении трудового договора предъявляют следующие документы:

заключение о результатах предварительного медицинского осмотра (приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н;

заключение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования в соответствии со статьями 76, 213 Трудового кодекса, Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. N 695 "О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности" заключение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования.

Отделом делопроизводства и кадровой работы организуется проверка достоверности предоставляемых гражданами при поступлении на работу персональных данных и иных сведений.

По завершению проверок отдел делопроизводства и кадровой работы выдает кандидату Лист согласования, в котором проставляются отметки:

в отделе делопроизводства и кадровой работы по вопросам соблюдения части 2 ст. 212 Трудового кодекса, п.п. 1.5., 2.1 Л., 2Л.2. Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного Постановлением Минтруда и Минобразования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29 в части касающейся проведения вводного инструктажа по охране труда;

в отделе делопроизводства и кадровой работы по вопросам соблюдения постановления Правительства РФ от 27.11.2006 № 719 "Об утверждении Положения о воинском учете" (по необходимости);

в бухгалтерии по вопросам предоставления документов для выплаты заработной платы (и иных выплат);

в отделе делопроизводства и кадровой работы – ознакомление под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными

локальными нормативными актами Волжского филиала МАДИ, непосредственно связанными с его будущей трудовой деятельностью.

Получив Лист согласования с отметками должностных лиц, отдел делопроизводства и кадровой работы формирует и проекты трудового договора и приказа о приеме на работу.

В соответствии со статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов и представительств – шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

Оформленные в установленном порядке заявление о приеме на работу, трудовой договор и приказ представляются на подпись директору начальником отдела делопроизводства и кадровой работы.

Подписанные директором документы о приеме на работу заверяются печатью Волжского филиала МАДИ, а приказу присваивается номер и проставляется дата регистрации.

Начальник отдела делопроизводства и кадровой работы доводит до работника приказ о приеме на работу под роспись и вручает второй экземпляр трудового договора. Первый экземпляр трудового договора и копия приказа о приеме на работу подшиваются в личное дело работника, а также делается запись о приеме на работу в трудовой книжке работника.

Перечень указанных проводимых мероприятий формализован в

структурно-логическую схему (приложение № 2).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Особенности заключение трудового договора при приеме на работу отдельных категорий работников

3.1. Особенности заключения трудового договора при приеме на работу иностранного гражданина или лица без гражданства

На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом.

Если иное не установлено федеральными законами, иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет. Трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем не может быть заключен, если в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса, - срочный трудовой договор.

В соответствии со статьей 327.2 Трудового кодекса наряду со сведениями, предусмотренными частью первой статьи 57 Трудового кодекса, в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения о:

разрешении на работу или патенте, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - разрешение на работу или патент), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешении на временное проживание в Российской Федерации, выданном в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - разрешение на временное проживание), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

виде на жительство, выданном в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - вид на жительство), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно

проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Наряду с условиями, предусмотренными частью второй статьи 57 Трудового кодекса, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования.

В соответствии со статьей 327.3 Трудового кодекса наряду с документами, предусмотренными статьей 65 Трудового кодекса, при заключении трудового договора поступающий на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю:

договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, 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 Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с Трудовым кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью третьей статьи 57 Трудового кодекса.

3.2. Особенности заключения трудового договора при приеме на работу работника, не достигшего возраста восемнадцати лет

Работники, достигшие возраста 15 лет, имеют право заключать трудовой договор только для выполнения легкого труда и при условии, что они:

- получили общее образование;
- продолжают осваивать общеобразовательную программу по иной форме обучения, чем очная;
- оставили общеобразовательное обучение в соответствии с федеральным законом.

Учащиеся, достигшие возраста 14 лет, вправе заключать трудовой договор, если: есть согласие одного из родителей (опекунов), а также органа опеки и попечительства;

гарантирован легкий и не причиняющий вред здоровью труд в свободное от учебы время.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В соответствии со статьей 266 Трудового кодекса лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Наряду с документами, предусмотренными статьей 65 Трудового кодекса, при заключении трудового договора несовершеннолетние лица, поступающие на работу должны предоставлять следующие документы:

справку о состоянии здоровья, которую работник получает после прохождения медицинского осмотра;

документы, подтверждающие согласие одного родителя или опекуна, и письменное разрешение органов опеки и попечительства (для лиц 14 лет и моложе);

документ от образовательного учреждения с указанным режимом обучения (для работающих в свободное от учебы время).

В соответствии со статьей 270 Трудового кодекса для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

3.3. Особенности заключения трудового договора при приеме на работу работника с ограниченными физическими возможностями

Действующим Трудовым кодексом Российской Федерации не предусмотрена обязанность работника сообщать работодателю о своей инвалидности. Работодатель же, согласно статьи 86 Трудового кодекса Российской Федерации, не вправе запрашивать информацию о работнике у каких бы то ни было организаций без письменного согласия работника.

В случае, если работник, поступающий на работу, желает сообщить работодателю о наличии инвалидности, с целью получения гарантированных государством льгот, то помимо документов предусмотренных статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации дополнительно предоставляются следующие документы: справка об инвалидности; индивидуальная программа реабилитации.

Подтвержденные документально ограничения к труду позволяют работнику получить гарантированные государством льготы. Форма справки об инвалидности определена приказом Минздравсоцразвития России от 24 ноября 2010 г. № 1031н «О формах справки, подтверждающей факт установления инвалидности». В документе,

выдаваемом Бюро медикосоциальной экспертизы, указывается группа инвалидности, присвоенная соискателю, а также степень ограничения к труду. Та же информация содержится в индивидуальной программе реабилитации, в соответствии с которой работодатель обязан организовать рабочее пространство работника с ограниченными физическими возможностями.