

Прием на работу

Прием на работу - это процедура, предполагающая достижение работником и работодателем соглашения о возникновении между ними трудовых отношений и надлежащее оформление данного факта. В указанной процедуре можно выделить следующие этапы:

- 1) получение согласия лица, поступающего на работу, на обработку персональных данных в случае, если работодатель получает от него информацию, необходимость обработки которой не обусловлена достижением целей, поименованных в пунктах 2-11 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных»;
- 2) информирование лица, принимаемого на работу, об осуществлении электронного документооборота, если работодатель использует такой документооборот (часть 6 ст. 22.2 ТК РФ);
- 3) предоставление лицом, поступающим на работу, документов, необходимых для приема на работу;
- 4) ознакомление работника с локальными нормативными актами работодателя, коллективным договором;
- 5) подписание трудового договора;
- 6) издание приказа о приеме на работу (если работодатель считает это для себя необходимым);
- 7) заполнение трудовой книжки (кроме случаев, когда в соответствии с законом трудовая книжка на работника не ведется);
- 8) оформление личной карточки работника (при наличии желания работодателя);
- 9) подача в ПФР сведений, необходимых для регистрации работника в системе индивидуального (персонифицированного) учета (если на него до сих пор не был открыт индивидуальный лицевой счет);
- 10) подача в ПФР сведений о трудовой деятельности работника по форме СЗВ-ТД.

Документы, предъявляемые при приеме на работу

Трудовой кодекс РФ устанавливает перечень документов, которые лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю при заключении трудового договора. В соответствии со ст. 65 ТК РФ такими документами являются:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- 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 либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за такие нарушения, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Кроме того, в соответствии с частью второй ст. 65 ТК РФ в отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Так, например, согласно ст. 283 ТК РФ при приеме на условиях совместительства на работу с вредными и (или) опасными условиями труда работник обязан предоставить справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

При приеме на работу, для выполнения которой необходим доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, работодатель вправе требовать от работника документы, необходимые для оформления соответствующего допуска (см. п. 6 и п. 28 Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, утв. постановлением Правительства РФ от 06.02.2010 №63).

Граждане, претендующие на замещение должностей, указанных в ст. 8 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», обязаны представлять работодателю сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Лица, принимаемые на работу, непосредственно связанную с обеспечением транспортной безопасности, в целях проверки в отношении них сведений, указанных в ст. 10 Федерального закона «О транспортной безопасности», представляют документы по Перечню документов, утвержденному приказом Минтранса России от 28.08.2020 №332 (п. 3 Правил проверки, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24.11.2015 №1257).

Трудоустройство на работу, связанную с доступом к отдельным видам наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, возможно только при наличии справки об отсутствии заболеваний наркоманией, токсикоманией, хроническим алкоголизмом (п. 3 ст. 10, п. 7 ст. 30 Федерального закона от 08.01.1998 №3-ФЗ).

Документы, которые предъявляют при приеме на работу иностранные граждане и лица без гражданства, перечислены в ст. 327.3 ТК РФ.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ (часть 3 ст. 65 ТК РФ).

Лица, поступающие на дистанционную работу, при заключении трудового договора с работодателем путем обмена электронными документами могут предъявить документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством РФ. По требованию работодателя такие лица обязаны представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе (часть 3 ст. 312.2 ТК РФ).

При приеме на работу к работодателю, использующему электронный документооборот, документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены в форме, согласованной с работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством РФ (часть 10 ст. 22.2 ТК РФ).

Предварительный медицинский осмотр

В соответствии со ст. 69 ТК РФ обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Так, ТК РФ устанавливает обязанность по прохождению предварительного медицинского осмотра также для:

- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (часть 1 ст. 220 ТК РФ);
- работников, принимаемых на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств (часть 1 ст. 220, ст. 328 ТК РФ);
- работников, занятых на подземных работах (часть 1 ст. 220, ст. 330.3 ТК РФ);
- спортсменов (ст. 348.3 ТК РФ);
- лиц, привлекаемых на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей (ст. 324 ТК РФ);
- работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей (часть 2 ст. 220 ТК РФ).

Обязанность работодателя организовать проведение предварительных медицинских осмотров для конкретных категорий работников может следовать и из иных федеральных законов. Такие осмотры обязательны, в частности, для:

- педагогических работников (п. 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ);

- персонала объектов по хранению и уничтожению химического оружия (ст. 14 Федерального закона от 02.05.1997 №76-ФЗ);
- отдельных категорий работников объектов использования атомной энергии (ст. 27 Федерального закона от 21.11.1995 №170-ФЗ);
- лиц, принимаемых на работу, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой (п. 3 ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 №17-ФЗ).

В соответствии с частью четвертой ст. 220 ТК РФ вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников, указанных в части первой этой статьи, определяются Минздравом России совместно с Минтрудом России и Роспотребнадзором, а также с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров и их периодичность устанавливаются Минздравом России, если иное не предусмотрено законодательством РФ (часть 5 ст. 220 ТК РФ).

Так полномочия федеральных органов власти по регулированию вопросов, связанных с проведением медосмотров, предусмотренных ТК РФ, определены с 1 марта 2022 года.

Последние подзаконные акты по теме приняты еще во исполнение ст. 213 ТК РФ в период, когда она была посвящена медосмотрам.

Это совместный приказ Минтруда России и Минздрава России от 31.12.2020 №988н/1420н, которым утвержден перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные медицинские осмотры*(1), и приказ Минздрава России от 28.01.2021 №29н, которым утвержден порядок проведения обязательных медицинских осмотров (далее - Порядок №29н). Они продолжают действовать, поскольку их существование по-прежнему предусмотрено Кодексом, «переезд» норм о медосмотрах в другую статью не принципиален.

Категории работников, подлежащих обязательным медосмотрам на основании иных федеральных законов, предусмотрены и иными подзаконными нормативными актами, например:

- Перечнем профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам, утв. постановлением Правительства РФ от 08.09.1999 №1020;
- Перечнем должностей работников объектов использования атомной энергии, на которые распространяются медицинские противопоказания для выдачи разрешения на выполнение определенных видов деятельности в области использования атомной энергии, утв. приказом Минздрава России от 28.07.2020 №749н.

Работодатель должен направить соискателя на обязательный предварительный медицинский осмотр. При этом для некоторых категорий работников законом прямо установлена обязанность по прохождению медицинского осмотра до заключения трудового договора (см., например, статьи 266, 328, 330.3, 324 ТК РФ).

В иных же случаях законодатель указывает лишь на необходимость проведения медосмотра «при заключении трудового договора» или «при поступлении на работу» (статьи 69, 213, 348.3 ТК РФ), не конкретизируя, когда именно должен быть проведен такой осмотр. Однако в соответствии с позицией Верховного Суда РФ медицинский осмотр и в этом случае должен быть проведен до заключения трудового договора (определение от 14.11.2007 N 83-Г07-7).

Единого порядка прохождения предварительного медицинского осмотра не установлено. Кроме Порядка №29н можно назвать, например:

- Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников объектов использования атомной энергии, а также психофизиологических обследований указанных работников, утв. приказом Минздрава России от 28.07.2020 №749н;
- Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах по уничтожению химического оружия, утв. приказом Минздрава России от 21.03.2000 №101;
- Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров на железнодорожном транспорте, утв. приказом Минтранса России от 19.10.2020 №428;

- Федеральные авиационные правила «Медицинское освидетельствование летного, диспетчерского состава, бортпроводников, курсантов и кандидатов, поступающих в учебные заведения гражданской авиации» (ФАП МО ГА-2002), утв. приказом Минтранса России от 22.04.2002 №50.

Соискатель, в свою очередь, согласно части 2 ст. 65 ТК РФ должен предъявить при приеме на работу документ, подтверждающий факт отсутствия у него медицинских противопоказаний для выполнения такой работы (за исключением случаев, когда нормативно предусмотрена передача такого документа медицинской организацией работодателю напрямую, как, например, в п. 17 Порядка №29н).

Единой формы такого документа также не установлено. Так, например, лицам, принимаемым на работу на объекты по хранению и уничтожению химического оружия, выдается справка о прохождении предварительного (периодического) медицинского осмотра работником объекта по хранению и уничтожению химического оружия по форме, утв. приказом ФМБА России от 20.07.2010 №384; летному и кабинному экипажам воздушных судов и диспетчерскому составу - медицинское заключение по форме, утв. приказом Минтранса России от 22.04.2002 №50.

Порядок №29н конкретной формы заключения о прохождении медосмотра не содержит, но в п. 16 устанавливает требования к такому документу.

Работодатель не может требовать прохождения предварительного медицинского осмотра от лиц, для которых такой осмотр не является обязательным в соответствии с законодательством РФ.

В соответствии с частью 9 ст. 220 ТК РФ предварительные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством РФ.

Обязанность работодателя оплатить прохождение предварительного медицинского осмотра не зависит от результатов данного обследования и последующего заключения трудового договора.

При этом законодатель не уточняет, в каком именно порядке работодатель должен осуществить оплату медицинских осмотров работников. Не всегда этот вопрос урегулирован и в подзаконных нормативных актах, устанавливающих порядки проведения медицинских осмотров. Тем не менее по смыслу, например, Порядка №29н предполагается заключение между работодателем и медицинской организацией договора, предметом которого является проведение медицинских осмотров работников.

Соответственно, и оплата услуг по проведению таких осмотров осуществляется непосредственно самим работодателем в рамках указанного договора.

Распространенный на практике способ организации предварительных медосмотров, при котором соискатели проходят их самостоятельно и за свой счет, а лишь затем работодатели компенсируют им понесенные расходы, рассматривается органами исполнительной и судебной власти как не соответствующий закону.

Тем не менее, когда медицинский осмотр все же был пройден соискателем за свой счет, он вправе требовать от работодателя возмещения понесенных расходов. Причем на компенсацию своих расходов вправе рассчитывать и тот соискатель, который был направлен работодателем на предварительный медицинский осмотр без достаточных к тому оснований. Однако если работодатель направил соискателя для прохождения медицинского осмотра в конкретную медицинскую организацию, с которой у него заключен договор, а соискатель самовольно прошел осмотр за свой счет в другом месте, оплачивать такой осмотр и принимать его результаты работодатель не обязан.

Как указывает Минтруд России в письме от 28.04.2017 №15-2/ООГ-1224, обязанность по прохождению работником предварительного медицинского осмотра распространяется и на случаи, когда работник был уволен (с расторжением трудового договора), а затем принят на ту же работу.

При этом пункт 7 Порядка №29н предусматривает необходимость учитывать при проведении предварительного или периодического осмотра результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученные путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у работника симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра.