



Официальный сайт

Следственное управление
Следственного комитета Российской Федерации
по Владимирской области

Порядок приема

«Следственное управление СК России по Владимирской области приглашает граждан, имеющих высшее юридическое образование, для формирования резерва следственного управления для замещения вакантных должностей следователей территориальных следственных отделов.

Требования к претендентам: гражданство Российской Федерации, наличие высшего юридического образования (бакалавр, магистр), отсутствие судимости у кандидата и его близких родственников.

Установленная ведомственными организационно-распорядительными документами процедура приема на службу предусматривает, в том числе обязательное прохождение соискателем психологического тестирования, специального психофизиологического исследования путем опроса с использованием полиграфа, тестирования на знание уголовного, уголовно-процессуального законодательства и криминалистики

В целях получения необходимых теоретических знаний, приобретения практических навыков для будущей профессии, с последующей постановкой в кадровый резерв приглашаем студентов 3 и 4 курсов для осуществления деятельности в качестве общественных помощников следователей.

Список документов, которые необходимо представить, а также необходимые для заполнения формы документов, размещены в подразделе «Вакансии».

По всем вопросам о порядке поступления на службу Вы можете обращаться в отдел кадров следственного управления по адресу:

г. Владимир, Октябрьский пр-т, д. 22 «а», контактный телефон 8 (4922) 47-29-09».

- Поступление на федеральную государственную гражданскую службу осуществляется на основании ст.ст. 21–22 и 25–27 Федерального закона РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
- Приём на работу на должности технических исполнителей и рабочих осуществляется на основании ст.ст. 63 – 71 Федерального закона РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»
- Приказ и.о. руководителя Следственного управления от 09.06.2011 № 88 «О создании



Официальный сайт

Следственное управление Следственного комитета Российской Федерации по Владимирской области

комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Владимирской области и урегулированию конфликта интересов».

[Состав комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Владимирской области и урегулированию конфликта интересов, утвержденный в приложении № 1 приказа и.о. руководителя следственного управления от 09.06.2011 № 88.](#)

[Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Владимирской области и урегулированию конфликта интересов, утвержденное в приложении № 2 приказа и.о. руководителя следственного управления от 09.06.2011 № 88.](#)

Поступление на федеральную государственную службу в систему Следственного комитета России

Поступление на службу в систему Следственного комитета Российской Федерации осуществляется в соответствии с положениями Федерального закона от 28 декабря 2010 г. №403-ФЗ "О Следственном комитете Российской Федерации" (Принят Государственной Думой 22 декабря 2010 года, одобрен Советом Федерации 24 декабря 2010 года).

Поступление на государственную гражданскую службу в систему Следственного комитета России

Прием граждан на должности государственной гражданской службы в системе Следственного комитета Российской Федерации осуществляется в соответствии с квалификационными требованиями к должностям гражданской службы, обязанностями и ограничениями, определенными Федеральным законом от 28 декабря 2010 г. №403-ФЗ "О Следственном комитете Российской Федерации" и ст. 12, 15, 16 Федерального закона от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изменениями от 2 февраля 2006 г., 2 марта, 12 апреля, 1 декабря 2007 г., 29 марта, 23 июля, 25 декабря 2008 г., 17, 18 июля, 25 ноября, 17 декабря 2009 г., 29 января, 14 февраля, 29 ноября, 13, 28 декабря 2010 г.).

Приём на работу на должности технических исполнителей и рабочих осуществляется на основании ст.ст. 63 – 71 Федерального закона РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс



Российской Федерации»

Глава 11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 21.07.2007 N 194-ФЗ, от 01.12.2007 N 309-ФЗ) С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. 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. По требованию лица, которому отказано в



заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

(часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 66. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.



(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. Часть шестая утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Статья 67. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 68. Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)



Статья 69. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 70. Испытание при приеме на работу (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. 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, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. 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.

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Адрес страницы: <https://vladimir.sledcom.ru/service/receiving>



Официальный сайт

Следственное управление
Следственного комитета Российской Федерации
по Владимирской области
