

Понятие молодого специалиста в российском законодательстве

В действующем федеральном законодательстве (Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, принятые по вопросам регулирования трудовых отношений) не содержится понятия «молодой специалист».

Однако понятия «молодой специалист», «молодой работник» используется в различных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения с участием молодых специалистов. Данные понятия можно встретить и в названиях правовых актов и по тексту.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 70) используется термин «Лицо, окончившее образовательное учреждение среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения».

В Соглашении между Правительством Российской Федерации и Правительством Французской Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства (Рамбуйе, 27 ноября 2009 года) молодой специалист рассматривается как гражданин государства одной Стороны в возрасте от 18 до 30 лет, уже работающий или приступающий к трудовой деятельности, который отправляется на территорию государства другой Стороны для улучшения своих трудовых перспектив и углубления своего знания общества принимающего государства благодаря приобретению опыта оплачиваемой работы на основании трудового договора, заключенного с работодателем государства другой Стороны.

Таким образом, можно определить **примерный перечень основных и дополнительных критериев**, которым должен отвечать выпускник, претендующий на получение статуса «молодой специалист».

Основные критерии определения понятия «молодой специалист», предусмотренные в Трудовом кодексе РФ:

- Лицо должно окончить образовательное учреждение профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию.
- Лицо должно впервые поступить на работу по полученной специальности.
- Лицо должно трудоустроиться по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Дополнительные критерии могут быть предусмотрены в Отраслевых соглашениях и распространяются только на работников конкретной

отрасли. Как правило, статус молодого специалиста распространяется на лиц в возрасте до 30-35 лет.

Гарантии и льготы, предоставляемые молодому специалисту

Действующим трудовым законодательством предусмотрены общие и специальные гарантии, предоставляемые работникам, в том числе из числа молодых специалистов.

Под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление работником предоставленных ему прав в области социально-трудовых отношений.

К **общим гарантиям** в соответствии со статьей 165 Трудового кодекса РФ отнесены те, которые предоставляются при приеме на работу, при переводе на другую работу, по оплате труда.

К **специальным** относятся гарантии, предоставляемые в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки (ст. 167, 168, 168.1 ТК РФ);
- при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (гл. 25 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника (ст. 234 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст. 178, 180, 181 ТК РФ);
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника (ст. 234 ТК РФ).

Основные гарантии трудовых прав молодого специалиста предусмотрены в Трудовом кодексе РФ.

Рассмотрим отдельные гарантии прав молодых специалистов.

Одним из дополнительных условий трудового договора может являться условие об испытании. Срок испытания по общему правилу не может превышать трех месяцев.

Однако в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации определен перечень лиц, в отношении которых испытание при приеме на работу не устанавливается. К их числу относятся и молодые специалисты – лица, окончившие имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

В том случае, если работодатель в нарушение требований статьи 70 Трудового кодекса РФ все же включил в трудовой договор условие об испытании, молодому специалисту следует обратиться с жалобой в суд или Федеральную службу по труду и занятости (Роструд), на которую возложено осуществление государственного надзора за соблюдением работодателями трудового законодательства.

Вместе с тем следует помнить, что данное исключение не распространяется:

- на выпускника образовательного учреждения, не имеющего государственную аккредитацию;
- выпускника образовательного учреждения, поступающего на работу впервые, но не по своей специальности;
- выпускника образовательного учреждения, поступающего на работу по полученной специальности спустя год после окончания ОУ.

Соответственно работодатель имеет право устанавливать в отношении данных лиц испытательный срок продолжительностью не более трех месяцев.

В случае, если по договоренности с работодателем, молодой специалист должен переехать на работу в другую местность работодатель обязан возместить расходы:

- по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- расходы по обустройству на новом месте жительства.

При этом конкретные размеры возмещения должны быть определены соглашением сторон. (ст. 169 ТК РФ)

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, то есть не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Следует помнить, что размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может быть установлен Региональным соглашением о минимальной заработной плате. Данный размер устанавливается для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, и не распространяется на работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (гл. 21 ТК РФ).

Дополнительные гарантии молодым специалистам предоставляются в соответствии с заключенными отраслевыми соглашениями, коллективными договорами, принятыми на уровне организации локальными нормативными актами и устанавливаются с учетом финансовых возможностей работодателя.

Дополнительные гарантии устанавливаются с учетом финансовых возможностей работодателя и должны быть предусмотрены в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

Трудоустройство молодого специалиста. Трудовой договор. Трудовая книжка

Сторонами трудовых отношений в соответствии со статьями 20 и 56 Трудового кодекса РФ являются работник и работодатель.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности.

Определение трудового договора сформулировано в статье 56 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в котором определены права и взаимные обязанности сторон.

В соответствии с трудовым договором работодатель обязуется:

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции,
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором,
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник же в соответствии с трудовым договором обязан:

- лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию,

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Содержание трудового договора определено в статье 57 Трудового кодекса РФ и включает в себя: сведения о сторонах трудового договора, дате и месте его заключения, обязательные и дополнительные условия трудового договора (Раздел III ТК РФ).

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательные условия трудового договора:

- **место работы**, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- **трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- **дата начала работы** (а в случае заключения срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения);
- **условия оплаты труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- **режим рабочего времени и времени отдыха** (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- **компенсации** за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда (если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте);

- **условия, определяющие в необходимых случаях характер работы** (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- **условие об обязательном социальном страховании работника;**
- **другие условия** в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В том случае, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из обязательных сведений или условий, трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

Отсутствие в тексте договора какого-либо из обязательных условий или каких-либо сведений о лицах, заключивших договор, не влечет недействительность договора и его расторжение. Стороны договора должны дополнить его недостающими сведениями и (или) условиями.

При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться и дополнительные условия, однако они не должны ухудшать положение работника.

Дополнительными условиями трудового договора являются:

- условие об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- условие об испытании;
- условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока (если обучение проводилось за счет средств работодателя);
- условие о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- условие об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- условие об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Вопросы, связанные с заключением трудового договора, детально регламентируются в главе 11 Трудового кодекса РФ. Это и определение

возраста, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63), и установление гарантий при заключении трудового договора (ст. 64), и определение перечня документов, которые лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю (ст. 65), и порядок ведения трудовой книжки работника (ст. 66), и требования, предъявляемые к форме трудового договора (ст. 67), и установление порядка оформления приема на работу (ст. 68).

Трудовой договор должен быть составлен в письменной форме в двух экземплярах.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

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

- **паспорт** или иной документ, удостоверяющий личность;
- **трудовую книжку** (в том случае, если трудовой договор заключается впервые, а также в случае, если работник поступает на работу на условиях совместительства, предъявление трудовой книжки не требуется);
- **страховое свидетельство государственного пенсионного страхования** (в том случае, если лицо поступает на работу впервые, предъявление страхового свидетельства не требуется);
- **документы воинского учета** (только 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);
- **справку 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 не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию). Данная справка предъявляется лицами, поступающими на государственную службу

В том случае, если трудовой договор заключается впервые (к примеру, с выпускником ОУ), обязанность по оформлению трудовой книжки и страхового свидетельства государственного пенсионного страхования возлагается на работодателя.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями)

ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, при условии, что работа у данного работодателя является для работника основной.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, при условии, что работа у данного работодателя является для работника основной.

Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

В трудовую книжку при ее оформлении вносятся следующие сведения о работнике:

- фамилия, имя, отчество, дата рождения (число, месяц, год) - на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;
- образование, профессия, специальность - на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

Кроме того, в соответствии с Законом РФ от 29.11.2010 г. «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» работодатель (организация, индивидуальный предприниматель, физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем) является страхователем лиц, работающих у него по трудовому договору. То есть именно работодатель заключает со страховщиками (федеральным и территориальными фондами ОМС) договоры обязательного медицинского страхования работников.

Работодатель заключает со страховщиками договоры обязательного медицинского страхования работников.