

## В ПОМОЩЬ МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ

### Вопросы:

1. Понятие молодого специалиста в российском законодательстве
2. Гарантии и льготы, предоставляемые молодому специалисту
3. Трудоустройство молодого специалиста. Трудовой договор. Трудовая книжка
4. Срочный трудовой договор

### 1. 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.

При этом единые критерии, позволяющие отнести конкретную категорию работников к молодым специалистам, до сих пор не выработаны.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 70) используется термин **«Лицо, окончившее образовательное учреждение начального, 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**.

Указ Президента РФ от 29.04.2010 г. № 518 «О мерах государственной поддержки молодых работников организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации» распространяет свое действие на молодых инженерно-технических работников, специалистов и

высококвалифицированных рабочих организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации в возрасте до 35 лет.

В Концепции развития образования в сфере культуры и искусства в Российской Федерации на 2008 - 2015 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 25.08.2008 г. № 1244-р) под молодым специалистом понимается выпускник высших и средних специальных учебных заведений искусств.

**Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с работодателем при условии обязательства молодого специалиста отработать в организации не менее 3-х лет.**

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

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

1. Лицо должно окончить *образовательное учреждение* начального, среднего и высшего профессионального образования, *имеющее государственную аккредитацию.*
2. Лицо должно впервые *поступить на работу по полученной специальности.*
3. 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.**

Кроме того, в Отраслевых соглашениях установлен и возрастной критерий. Как правило, статус молодого специалиста распространяется на лиц в возрасте до 30-35 лет.

## **2. 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 ВУЗа.

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.

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.

### **Справочно:**

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.

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.**

Приведем в качестве примера лишь отдельные гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов, **которые могут быть включены в коллективный договор** по соглашению между работодателем и представителями работников:

1. закрепление наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы;
2. проведение за счет средств работодателя плановой подготовки и повышения квалификации;
3. установление надбавок стимулирующего характера:
  - выплата молодому специалисту, впервые поступившему на работу, единовременного пособия в размере не менее оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - выплата «подъемных»;
  - установление ежемесячной надбавки в течение 3-х лет после окончания учебного заведения;
4. оказание материальной помощи на обустройство по месту жительства;
5. содействие в решении жилищных вопросов молодых специалистов (приобретение жилья, предоставление служебного жилья или места в общежитиях, возмещение расходов по оплате жилья, предоставление ссуд или кредитов на приобретение жилья) в пределах финансовых возможностей и др.

### **3. 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.

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.

**! Дополнительные условия трудового договора 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, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию*).

**! Документы, не включенные в данный перечень, запрещается требовать у лица, поступающего на работу.**

**! В том случае, если трудовой договор заключается впервые (к примеру, с выпускником ССУЗа или ВУЗа), 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:**

а) фамилия, имя, отчество, дата рождения (число, месяц, год) - *на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;*

б) 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.**

#### **4. Срочный трудовой договор**

В зависимости от срока действия выделяют два вида трудовых договоров:

1. трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (*в договоре не оговорен срок его действия*);
2. трудовой договор, заключенный на определенный срок не более пяти лет (*срочный трудовой договор*).

В статьях 58 и 59 Трудового кодекса РФ предусмотрены случаи, когда работодатель может заключать с работниками срочные трудовые договоры.

По общему правилу **срочный трудовой договор заключается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.**

Перечень данных случаев приведен в статье 59 Трудового кодекса РФ, укажем лишь некоторые из них:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (*например, работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, в служебной командировке, временно нетрудоспособного работника*);
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ (к примеру, *работ по очистке и уборке снега и льда; лесозаготовительных, сплавных и связанных с ними работ; рыболовных работ и связанных с ними работ по обработке рыбы и других продуктов морского и речного рыболовного промысла*);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (если это связано с переездом к месту работы);
- в других случаях, установленных в законодательстве.

При заключении срочного трудового договора от работника не требуется предоставления каких-либо дополнительных документов (перечень их является общим и определен в статье 65 Трудового кодекса РФ).

Срочный трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

**! При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.**

**! Заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, запрещается.**

То есть, *работнику, с которым был заключен срочный трудовой договор, предоставляются такие же права и гарантии*, которые предусмотрены для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В Трудовом кодексе РФ, однако, установлены **особенности регулирования труда отдельных категорий работников**. Речь идет о работниках, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, занятых на сезонных работах, работающих вахтовым методом, работающих у работодателей – физических лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работников транспорта, педагогических работников, работников религиозных организаций, других категорий работников.

**! Рассмотрим особенности регулирования труда молодых специалистов, заключивших договор на срок до двух месяцев:**

- испытание не устанавливается;
- работники могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, однако, **только с их письменного согласия и с оплатой труда не менее чем в двойном размере;**
- отпуск и выплата компенсаций при увольнении рассчитываются в рабочих днях, а не в календарных (из расчета два рабочих дня за месяц работы);
- если срочный трудовой договор расторгается по инициативе работника досрочно, он обязан **предупредить работодателя** не за две недели, а **за три календарных дня;**
- **выходное пособие при увольнении по общему правилу не выплачивается**, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

**Порядок прекращения срочного трудового договора** определен в статье 79 Трудового кодекса Российской Федерации.

По общему правилу срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия (в том случае, *если договор был заключен на определенный срок и срок действия договора был в нем указан*).

**! В этом случае работник должен быть предупрежден о прекращении трудового договора в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.**

Вместе с тем, статья 58 Трудового кодекса РФ устанавливает, что в случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

**! Если работник продолжает выполнять свои трудовые обязанности после истечения срока трудового договора, договор считается заключенным на неопределенный срок. В этом случае работодатель не может уволить работника в связи с истечением срока трудового договора без его согласия.**

В том случае, если срок истечения действия срочного трудового договора в нем не оговаривался, а ставился в зависимость от наступления определенного события (*например, выход на работу работника, ранее занимавшего данную должность, окончание сезона, завершение работы*) в Трудовом кодексе РФ установлены **иные правила:**

- Если трудовой договор был заключен **на время выполнения определенной работы** - срок его действия прекращается по завершении этой работы.
- Если трудовой договор был заключен **на время исполнения обязанностей отсутствующего работника** - срок его действия прекращается с выходом этого работника на работу.
- Если трудовой договор был заключен **для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона)** - срок его действия прекращается по окончании этого периода (сезона).