

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).

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, 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 СПО.

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.

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.
6. На организации, находящиеся в ведении Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии, кроме того, возложена обязанность не увольнять молодого специалиста в течение 3-х лет по причинам, связанным с сокращением штатной численности.