

Трудоустройство молодого специалиста. Трудовой договор.

Регулирование трудовых отношений в Российской Федерации осуществляется трудовым законодательством, включая законодательство об охране труда.

Трудовое законодательство Российской Федерации состоит из Трудового кодекса Российской Федерации (принят 30 декабря 2001 г., действует с изм. на 07.01.2011 г.), федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения регулируются также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права - коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

Коллективный договор является правовым актом, который заключают работники и работодатель в лице их представителей.

Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в организации (в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях) или у индивидуального предпринимателя.

! Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в организации (или у индивидуального предпринимателя).

Содержание и структура коллективного договора определены в статье 41 Трудового кодекса РФ и включают следующие вопросы:

1. формы, системы и размеры оплаты труда;
2. выплата пособий, компенсаций;
3. механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
4. занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
5. рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
6. улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
7. соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
8. экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
9. гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
10. оздоровление и отдых работников и членов их семей;
11. частичная или полная оплата питания работников;

12. контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

13. отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

14. другие вопросы, определенные сторонами.

При этом важно помнить, что содержание и структура коллективного договора определяются по соглашению сторон (соглашению, достигнутому между работодателем и представителями работников).

Содержание и структура коллективного договора определяются по соглашению сторон.

Кроме того, в коллективном трудовом договоре могут быть определены дополнительные льготы и преимущества для работников, более благоприятные условия труда (по сравнению с установленными действующими законами). Однако, возможность установления дополнительных льгот и преимуществ работникам конкретной организации (учреждения, предприятия) напрямую зависит от финансово-экономических возможностей работодателя.

Соглашение - правовой акт, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями.

Отраслевое соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам конкретной отрасли.

В настоящее время заключено значительное количество отраслевых соглашений, в которых установлены общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам конкретной отрасли.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности сторон (представителей работодателя и работников), которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности сторон.

В соответствии со статьей 46 Трудового кодекса РФ в Соглашение могут быть включены следующие вопросы:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

В действующих Отраслевых Соглашениях по договоренности сторон включены отдельные разделы, предусматривающие льготы, гарантии и компенсации молодым специалистам и учащейся молодежи.

Вместе с тем, работодателям рекомендуется устанавливать дополнительные социальные льготы и гарантии молодым специалистам, во-первых, за счет собственных средств и с учетом собственных финансовых возможностей, во-вторых, с обязательным включением их в коллективный договор.

Работодатели (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) в пределах своей компетенции и в соответствии с трудовым законодательством вправе принимать локальные нормативные акты, содержание нормы трудового права.

При этом важно помнить следующее:

Локальные нормативные акты

- а) не должны ухудшать положение работника;
- б) должны соответствовать действующему трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, коллективным договорам и соглашениям;
- в) должны учитывать мнение представительного органа работников (при его наличии).

Понятие молодого специалиста в РФ

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 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».

Молодыми специалистами являются выпускники профильных учреждений профессионального образования.

Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 30 лет, окончившие с отрывом от производства полный курс обучения СПО и поступившие на работу в организацию по профилю полученной специальности в течение 3-х месяцев непосредственно после окончания учебного заведения. При этом 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.

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

1. Лицо должно окончить *образовательное учреждение* 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.

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, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию*). Данная справка предъявляется лицами,

поступающими на государственную службу (в частности, на службу в правоохранительные органы). *К примеру, гражданин Российской Федерации, осужденный за преступление, имеющий или имевший судимость, не может быть принят на службу в Следственный комитет Российской Федерации, органы и учреждения прокуратуры, не может быть судьей, ему не может быть выдана лицензия на занятие частной детективной и охранной деятельностью.*

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

Однако при поступлении граждан (в том числе и из числа молодых специалистов) на государственную и муниципальную службу, при трудоустройстве иностранного работника работодатель вправе потребовать предоставления ему дополнительных документов, перечень которых установлен в федеральных законах, указах Президента РФ и постановлениях Правительства РФ.

Справочно:

При поступлении на муниципальную службу граждан дополнительно представляет:

1. заявление с просьбой о поступлении на муниципальную службу и замещении должности муниципальной службы;
2. собственноручно заполненную и подписанную анкету по установленной форме;
3. свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;
4. заключение медицинского учреждения об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу;
5. сведения о доходах за год, предшествующий году поступления на муниципальную службу, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Иностраный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность на территории Российской Федерации только при наличии разрешения на работу.

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