

Ткачева Ксения Алексеевна
Студентка 2 курса, агрономического факультета
Научный руководитель Брик Анна Дмитриевна;
кандидат юр. и с/х. наук, доцент
ФГБОУ ВО Донской государственной аграрный университет
п. Персиановский, РФ

ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

***Аннотация:** в статье анализируется развитие правового подхода к определению понятия «молодой специалист», рассмотрены правовые основы регулирования при заключении трудового договора с молодыми специалистами на основании Трудового кодекса.*

***Ключевые слова:** молодой специалист, Трудовой кодекс, работодатель, работник, статус*

Tkacheva Ksenia Alekseevna
2nd year student, Faculty of Agronomy
Scientific director of Bric Anna Dmitrievna; candidate of Legal and
Agricultural Sciences, Associate Professor
Don State Agrarian University
P. Persianovsky, Russian Federation

Features of the conclusion of an employment contract with a young specialist
Abstract: the article analyzes the development of a legal approach to the definition of the concept of "young specialist", considers the legal basis for regulating the conclusion of an employment contract with young specialists on the basis of the Labor Code.

Keywords: young specialist, labor code, employer, employee, status

После сдачи последних экзаменов и защиты дипломов в «свободное плавание» отправятся вчерашние студенты. Тогда приемные и офисы всевозможных организаций заполнит совершенно особая категория работников – молодые специалисты.

Чтобы продолжать разбираться в поставленном вопросе необходимо понять, что же скрывается за понятием «молодой специалист».

В ст. 70 ТК РФ 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». [1]

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. [2]

Примечательно, но остановив свой выбор на том или ином соискателе из этой особой категории, руководство компании одолевают сомнения: «Что представляет собой этот работник? Насколько эффективной будет его работа? Правильный ли выбор был сделан?». Ведь обычно благоразумный работодатель как раз-таки для проверки качеств и навыков устанавливает испытательный срок, что, увы, сейчас в случае с молодым специалистом не представляется возможным.

Однако, в данном случае работодатель находится не в самом выигрышном положении, поскольку запрет на установку испытания для выпускников перекочевал в ТК РФ из старого КЗоТа. И хотя в то время применение подобного подхода было более чем оправдано, в наши дни это создает определенные трудности. Если ранее все образование производилось по единому Госстандарту, что гарантировало определенный уровень подготовки, то в настоящее время подобная стратегия не оправдана, поскольку с появлением частных Вузов и колледжей качество подготовки стало достаточно различаться. [3]

Согласно ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Нельзя забывать и о том, что большинству выпускников, которые закончили средние профессиональные учебные заведения, к тому моменту, когда они поступят на работу, еще не исполнится восемнадцати лет. Для них также не устанавливается испытательный срок (ст. 70 ТК РФ). Кроме того, по Трудовому кодексу несовершеннолетние имеют право на льготные условия работы, такие как: сокращенный рабочий день (ст. 92), удлиненный ежегодный отпуск (ст. 267), пониженные нормы выработки (ст. 270). [1]

Но как бы то ни было, молодые специалисты – это ценный ресурс, необходимый для функционирования всей трудовой системы. Занимая рабочие места с новыми взглядами и инновационными подходами, они помогают модернизировать производства, делать открытия в разных сферах и приносят с собой так называемый «дух авантюризма», которого порой так не хватает работникам старой закалки. [4]

И, как «особой категории», для молодых специалистов необходим особый подход. Все начинается с заключения трудового договора, в котором необходимо указать все существенные условия будущей работы (ст. 57 ТК РФ). По предусмотренному статьей 67 ТК РФ правилу трудовой договор заключается в письменной форме: он составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр документа остается в кадровой службе компании, другой передается работнику.

Главное понимать, что в коллектив приходит человек, который еще не приобрел достаточного опыта и знаний, и, к тому же, не имеет понятия, как вести себя в трудовом коллективе. Рекомендательный характер имеют так же беседа и инструктаж: необходимо донести до новичка само понятие трудового договора, его роль и значимость. После заключения с молодым специалистом трудового договора между работодателем и его новым сотрудником возникают отношения, требующие дальнейшего документального оформления. Заключается трудовой договор по унифицированной форме Т-1 (Утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. №1.).

Так же хочется отметить, что если раньше трудовое законодательство всегда стояло на страже интересов молодых специалистов, то сейчас плавно продвигается в сторону введения для них испытательного срока: Депутаты Госдумы решили защитить интересы работодателя. В настоящее время готовятся поправки к Трудовому кодексу, позволяющие проводить проверку на профпригодность новоиспеченных специалистов.

Подводя итоги, можно сказать, что в настоящее время прием на работу молодого специалиста нечто сродни лотерейного билета: повезет или не повезет. Поэтому введение поправок, позволяющих устанавливать испытательный срок этой категории соискателей могло бы решить многие проблемы работодателей, но в тоже время сильно усложнила жизнь вчерашним выпускникам ВУЗов и колледжей, которые не имеют должного практического опыта и навыков взаимодействия в коллективе. Здесь, что называется, «палка о двух концах», и какая политика будет наиболее выигрышной пока не ясно. Но одно можно сказать уже сейчас: молодые специалисты – однозначно особая категория, которая требует к себе особенного же подхода и поддержки со стороны государства.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cc065f088bd92d312b5fae714377b25f557ac44a/#dst427
2. Трудоустройство молодого специалиста. Трудовой договор // https://kmpo.ranepa.ru/files/trudoust_molodogo_spesialista.pdf
3. Молодой специалист, или Прием без испытания [Электронный ресурс] Режим доступа <https://www.ippnou.ru/print/001647/>

4. Антропов В.А., Дмитренко Н.В. Развитие инновационного потенциала компании на основе системы работы с молодыми специалистами // <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitiye-innovatsionnogo-potentsiala-kompanii-na-osnove-sistemy-raboty-s-molodymi-spetsialistami>