

Правовые аспекты трудоустройства выпускника медицинского колледжа

Трудоустройство – это дело серьезное. И часто за радостными словами «вы приняты на работу» встречается много подводных камней. Заработная плата не та, что была заявлена, или неожиданный испытательный срок или несоблюдение формы договора и т.д.

Особенно часто с этим сталкивается молодой специалист в силу незнания именно правовых аспектов при трудоустройстве.

О том, что необходимо знать молодому специалисту при трудоустройстве:

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами **осуществляется:**

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

указами Президента Российской Федерации;

постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

ТК РФ состоит из шести частей и охватывает все уровни взаимодействия работника и работодателя. В ТК РФ четко установлены права и обязанности участников трудовых отношений.

С 1 января 2021 г. начали действовать новые правила регулирования труда **дистанционных работников**, предусмотренные главой 49.1 ТК РФ:

- наряду с постоянной дистанционной работой появилось два вида временной: непрерывная сроком не более полугода и чередование работы дистанционно и в офисе;

- работодатель может по своей инициативе временно перевести персонал на дистанционную работу в двух случаях: если есть решение органов государственной власти или местного самоуправления; если жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при эпидемии);

- работодатель обязан обеспечить дистанционного работника необходимым оборудованием. Работник может использовать свои либо арендованные средства с согласия или ведома работодателя. При этом необходимо выплатить ему компенсацию и возместить расходы;

- дистанционного работника можно уволить, если он без уважительной причины не выходит на связь более двух рабочих дней подряд.

Трудовой кодекс РФ – это свод законов, регулирующих трудовые отношения между работодателем и работником.

Молодой специалист.

ТК РФ не содержит такого понятия, как «молодой специалист», оно никак не раскрывается законодателем, не приводятся критерии отнесения работников к данной категории.

Однако понятия «молодой специалист», «молодой работник» используются в различных нормативных правовых актах, отраслевых соглашениях, регулирующих трудовые отношения с участием молодых специалистов.

Так, в абзаце пятом части четвертой статьи 70 ТК РФ указываются лица, получившие 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.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Трудовой договор.

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

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,
- 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.

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и

работодателя;

- идентификационный номер налогоплательщика
- 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, др.);

- **условие об обязательном социальном страховании работника;**

- **другие условия** в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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.

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

- условие об испытании;

- условие о неразглашении охраняемой законом тайны

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**

- документ об образовании, **справку об отсутствии судимости** Данная справка предъявляется лицами, поступающими на государственную службу (в частности, на службу в правоохранительные органы).

Трудовая книжка – это основной документ, подтверждающий трудовую деятельность и стаж работника.

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

В том случае, если трудовой договор заключается впервые, обязанность по оформлению трудовой книжки и страхового свидетельства государственного пенсионного страхования возлагается на работодателя.

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.

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**).

Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенное время (сроком до 5 лет) – в этом случае он называется «срочный трудовой договор». Срочный договор заключается в нескольких случаях, которые предполагают, как правило, выполнение временных или сезонных работ, замещение отсутствующего сотрудника.

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.

По общему правилу срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия или наступления какого-либо события (например: выход из декретного отпуска того работника, которого замещали).

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. **В этом случае работодатель не может уволить работника в связи с истечением срока трудового договора без его согласия.**

Гражданско-Правовой Договор регулируется нормами гражданского права (как правило, оказание услуг или подряда). Отношения заказчик услуг – исполнитель услуг. На ГПД не распространяются отношения между работником и

работодателем, указанные в Трудовом кодексе (регулируются Гражданским кодексом). Зарплата – вознаграждение. Стаж не отражается в Ткн. Нет отпуска и больничных, есть отдых. При возникновении спора, он будет разрешаться на основе норм гражданского права.

Коллективный договор – одна из форм регулирования трудовых отношений. Сторонами коллективного договора являются работодатель и профсоюз работников или полномочные представители работников, если работники не объединились в профсоюз.

В коллективном договоре стороны могут установить правила, которые касаются всего коллектива: систему оплаты труда, механизм ее регулирования, обязательства работодателя по вопросам занятости работников, их профессионального обучения, охраны труда, социального обеспечения, предоставления отпусков, льгот и гарантий. Кроме того, в нем могут быть отражены такие обязательства работников, как соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отказ от забастовок и др.

Локальный нормативный акт (ЛПА) – это внутренний документ организации-работодателя, рассчитанный на неоднократное применение и устанавливающий правила поведения (права и обязанности) самой организации, всех или отдельных категорий ее работников в части, не урегулированной трудовым законодательством (правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков и положение об оплате труда). Обязательное ознакомление под роспись. При приеме на работу это надо сделать до подписания трудового договора.

Гарантии и льготы.

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

Основные гарантии трудовых прав молодого специалиста предусмотрены в Трудовом кодексе РФ, а также в отраслевых соглашениях.

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.

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.

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

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.

Приведем в качестве примера лишь отдельные гарантии, которые могут быть включены в коллективный договор:

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.

Проезд к месту отдыха (ст.325 ТК РФ)

Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Заработная плата.

Заработная плата (оплата труда работника) состоит из 4 частей:

- Вознаграждение за труд, размер которого зависит от таких факторов как квалификация работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы;

- Компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному

загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера; (северный и районный КФ – 50% + 20%)

- Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты (премия).

- Социальные выплаты (определение социальных выплат в российском трудовом законодательстве отсутствует).

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.

Льготы и гарантии, предоставляемые отдельным категориям молодых специалистов на территории смоленской области.

1. Денежная компенсация за наем (поднаем) жилых помещений работникам областных государственных учреждений здравоохранения.

В соответствии с постановлением Администрации Смоленской области от 31.12.2019 № 856 «О денежной компенсации за наем (поднаем) жилых помещений работникам областных государственных учреждений здравоохранения, обучавшимся на условиях целевого обучения в образовательных организациях высшего медицинского образования (в том числе в ординатуре)» денежная компенсация за наем (поднаем) жилых помещений работникам областных государственных учреждений здравоохранения, обучавшимся на условиях целевого обучения в образовательных организациях высшего медицинского образования (в том числе в ординатуре) (далее - денежная компенсация за наем (поднаем) жилых помещений), установлена в размере, не превышающем 10 000 рублей в месяц.

Выплата денежной компенсации за наем (поднаем) жилых помещений носит заявительный характер.

2. Единовременное денежное пособие.

Дополнительная мера социальной поддержки работников учреждений здравоохранения за счет средств областного бюджета в виде единовременного денежного пособия:

Категория получателей: трудоустроившиеся после окончания образовательного учреждения среднего профессионального образования на станцию (подстанцию, в отделение) скорой медицинской помощи на должности фельдшер скорой медицинской помощи, медицинская сестра.

3. Программа «Земский доктор/Земский фельдшер».

На территории Смоленской области реализуется мера социальной поддержки медицинских работников в виде предоставления единовременных компенсационных выплат в размере одного миллиона рублей для врачей и пятисот тысяч рублей для фельдшеров по программе «Земский доктор»/«Земский фельдшер».

Предоставление единовременных компенсационных выплат осуществляется в соответствии с Порядком предоставления единовременных компенсационных выплат медицинским работникам (врачам, фельдшерам, а также акушеркам и медицинским сестрам фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктов), являющимся гражданами Российской Федерации, не имеющим неисполненных

финансовых обязательств по договору о целевом обучении, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тыс. человек на территории Смоленской области и заключившим трудовой договор с областным государственным учреждением здравоохранения на должности, включенные в перечень вакантных должностей медицинских работников в областных государственных учреждениях здравоохранения и их структурных подразделениях, при замещении которых осуществляются единовременные компенсационные выплаты (программный реестр) на текущий год (далее – перечень).

Вышеуказанный перечень ежегодно формируется на основании заявок руководителей областных государственных бюджетных учреждений исходя из потребности учреждений, наличия указанной вакантной должности на начало января текущего года и утверждается приказом Департамента.

Перечень формируется на основании примерного перечня должностей медицинских работников в медицинских организациях и их структурных подразделениях, при замещении которых осуществляются единовременные компенсационные выплаты на очередной финансовый год (программный реестр должностей), утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 4 марта 2021 г. № 166н.

Подробная информация размещена на сайте Департамента Смоленской области по здравоохранению по адресу: [/for-specialists/zem-doctor/](#).

4. Детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из их числа, обучающимся в областные государственные учреждения образовательных учреждений здравоохранения, предусмотрены следующие меры социальной поддержки:

- единовременное пособие на приобретение учебной литературы и письменных принадлежностей в размере 2 427 рублей;
- выплата единовременного денежного пособия в размере не менее 500 рублей выпускникам;
- ежемесячная денежная компенсация на проезд на городском, пригородном, в сельской местности на внутрирайонном транспорте (кроме такси), а также проезд два раза в год к месту жительства и обратно к месту учебы в размере 530 рублей;
- денежная компенсация для самостоятельного приобретения одежды, обуви, мягкого инвентаря выпускникам в размере 58 741 рубль;
- денежная компенсация для самостоятельного приобретения одежды, обуви, мягкого инвентаря и оборудования (ежегодное пополнение) в размере 32 921 рубль;
- денежная компенсация на питание учащихся в размере 6 670 рублей в месяц;
- денежная компенсация на проживание учащихся в размере 2525 рублей в месяц;

Куда обращаться работнику при нарушении его трудовых прав?

В трудовых отношениях наиболее эффективными являются коллективные способы защиты своих прав и интересов, главным образом через профсоюзы.

Но важно помнить, что у работников всегда есть право на обращение за защитой нарушенных трудовых прав в следующие органы:

- суд;
- государственная инспекция труда;
- прокуратура.

В заключение:

Внимательно читайте трудовой договор и должностные инструкции – это не формальность. Ведь именно там прописаны все условия трудоустройства и ваши трудовые функции. Не стесняйтесь уточнять все детали трудоустройства.

Трудовой договор составляется обязательно в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Работодатель не вправе устанавливать испытательный срок молодому специалисту, который устраивается по полученной специальности.

Обязательно познакомьтесь с трудовым кодексом Российской Федерации, а также с коллективным договором и локальными нормативными актами – там могут быть дополнительные льготы и гарантии для работника конкретной организации.

Знай свои права в трудовых отношениях!

Использованы материалы сайта: <https://proftraektoria.ru/тг-прав-аспекты/>