

Молодой специалист - кто он? Чаще всего молодого специалиста понимают как лицо, обучающееся на старших курсах учреждения среднего или высшего профессионального образования или лицо, только что окончившее такое учреждение. В законе нет четко сформулированного понятия «молодой специалист», однако из смысла некоторых статей, устанавливающих определенные льготы, в том числе и для молодых специалистов (например положение о невозможности установления испытательного срока), видно, что молодой специалист понимается, как лицо, поступающее на работу по специальности впервые и обучающееся на старших курсах учреждения среднего или высшего профессионального образования или в течении года после окончания этих учреждений.

Трудовой договор:

- Добровольное соглашение
 - НЕ одностороннее волеизъявление работодателя
 - ВСЕ условия договора должны быть согласованы обеими сторонами
 - Должен соответствовать Трудовому Кодексу РФ
 - Составляется в двух экземплярах - один остается у работодателя, второй - у работника. В дальнейшем, при нарушении пунктов договора одной стороной, вторая, имея на руках трудовой договор, всегда сможет отстоять свои интересы
 - Должен быть заключен в письменной форме и не позднее 3 дней после допуска к работе
 - Каждый экземпляр подписывается обеими сторонами
- Нередко в договоре содержатся ссылки к различным внутренним актам (должностной инструкции, штатному расписанию и проч.) - работник имеет право ознакомиться со всеми актами, действующими на предприятии, ДО подписания договора.

Однако следует различать трудовой и гражданско-правовой договоры. Бывает, что работодатели, не желают заключать с работником трудовой договор, и вместо него подписывают, чаще всего, договор подряда или оказания услуг. Тем, кто ищет постоянную, стабильную работу, желает получать все гарантии и льготы, установленные для трудовых отношений, делать этого категорически не стоит.

Преимущества трудового договора перед гражданско-правовым:

- расторгнуть с работником гражданско-правовой договор работодателю легче, чем трудовой
- гражданско-правовой договор не обеспечит рабочим местом на несколько лет вперед
- при гражданских правоотношениях НЕ ведется трудовая книжка, следовательно, время такой работы не идет в трудовой стаж, и в последствии может сказаться и во времени выхода на пенсию, и в размере пенсии, и даже в размере оклада на следующем месте работы (многие компании при определении размера оклада учитывают стаж)
- никаких социальных и медицинских гарантий при гражданско-правовом договоре нет и быть не может. Больничные листы, оплачиваемый отпуск, надбавки и проч. гарантированы только в трудовых правоотношениях.

В договоре обязательно должны быть прописаны:

- место и дата заключения, которая определяет трудовой стаж
- оплата труда (см. далее)
- место работы, желательно с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения, иначе работодатель сможет при желании постоянно переводить работника из отдела в отдел

- **трудовая функция** - или обязанности работника - может быть указана в должностной инструкции, в договоре в этом случае содержится лишь отсылка к инструкции
- **режим рабочего времени и времени отдыха** - может быть отсылка к штатному расписанию
- **условия, определяющие в необходимых случаях характер работы** (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)
- **условие об обязательном социальном страховании** - это является гарантией того, что в случае непредвиденной ситуации работник или родные получат страховые выплаты
- **различные личные данные обеих сторон, по которым стороны при необходимости смогут найти друг друга (ФИО, наименование, ИНН, адрес и т.п.)**
Очень часто в трудовом договоре прописываются права и обязанности работника и работодателя. Этот пункт не является обязательным, однако на него стоит обратить особенное внимание - впоследствии он может послужить способом защиты от произвола работодателя. Поэтому работнику следует требовать, чтобы этот пункт был прописан подробно и конкретно. Если отсылка идет к должностной инструкции, работнику стоит внимательно ее прочесть прежде, чем подписать договор, и настоять на том, чтобы в договоре были закреплены права и обязанности РАБОТОДАТЕЛЯ.

Испытательный срок:

- период, в который работник и работодатель проверяют, соответствуют ли они интересам друг друга
- должен быть прописан в договоре
- не может превышать 3 месяцев
- на него распространяются все гарантии, предоставляемые трудовым договором
- меньше размер заработной платы
- упрощенном порядок расторжения договора (оба имеют право досрочно расторгнуть договор, известив об этом вторую сторону не позднее, чем за 3 дня, при этом работодатель должен объяснить причины, послужившие расторжению).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Ученический договор на профессиональное обучение:

- альтернатива трудовому и гражданско-правовому договорам
- договор между юридическим лицом и лицом, ищущим работу
- устанавливается на определенный срок (обычно - 1-6 месяцев)
- после успешного завершения ученичества работодатель ОБЯЗАН заключить трудовой договор с учеником
- после договора ученичества испытательный срок не устанавливается

- на время ученичества ученику может быть установлена стипендия (по сути - заработная плата)

Если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Для учащихся:

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего (среднего) профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 (10) календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца (два месяца), для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Оплата труда:

- производится в денежной форме в рублях
- с согласия работника до 20% от заработной платы может быть выплачено в натуральной форме (булками, тортами, стиральными машинами и т.п.)
- система оплаты труда устанавливается работодателем и указывается в Положении об оплате труда
- заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца
- лучше всего указать в договоре конкретную сумму, все надбавки, премии и проч.
- в трудовой договор также включаются условия о компенсациях и льготах за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях
- об изменении размера заработной платы, работодатель должен известить работника за два месяца, причем письменно.

Системы оплаты труда в РФ.

Повременная (тарифная) система оплаты труда

Оплата производится за фактически отработанное время, независимо от результатов работы. В основе расчета - оклад или тариф.

Простая повременная

Оклад = 1000 руб., отработано 20 дней из 25 положенных

Премияльная повременная

ЗП = ЗП по тарифу + премия в %х от оклада

Сдельная система оплаты труда

Оплата производится за объем выполненных работ, независимо от потраченного времени. В основе расчета - сдельные расценки.

Прямая сдельная

*ЗП = сдельная расценка за единицу работ * объем работ*

Сдельно-премиальная

ЗП = ЗП прямая сдельная + % за перевыполнение плана

Сдельно-прогрессивная

Увеличенные расценки оплаты за выработку сверх нормы

Косвенно-сдельная

ЗП вспомогательных рабочих = % от ЗП основных рабочих

Аккордная

Объем работ и расценок устанавливается на бригаду, выплаты участникам зависят от квалификации и коэффициента трудового участия работника.

Комиссионная система оплаты труда

Оплата производится в размере процента от выручки организации

С применением минимального оклада

ЗП=минимальный оклад + % от выручки

Без применения минимального оклада

Зарплата «в конверте» бывает трех видов - черная, серая и белая. Если для многих крупных предприятий и всех государственных учреждений характерен перевод заработной платы на личный счет работника, то для малых предпринимателей выгоднее выплачивать зарплату непосредственно на руки. При этом передаваемая сумма соответствует указанной в договоре, с нее работодатель исправно делает перечисления в налоговую, Пенсионный фонд и т.п. - это БЕЛАЯ зарплата, абсолютно законная и чистая, и максимально защищающая работника. ЧЕРНАЯ зарплата выплачивается без трудового договора, и по сути, зарплатой и не является. Если же у работника в договоре указана небольшая сумма (3000 р.), а на руки он получает 15000 р. - это СЕРАЯ зарплата. С официальной части (3000) исправно платятся налоги, делаются соответствующие отчисления. Ее же работник и получит в случае оспаривания нарушения своих прав в суде, с нее же будет начисляться пособие по безработице или нетрудоспособности. С большей части серой зарплаты налоги не платятся - и работник обязан сам декларировать этот доход (если же не исполнит эту обязанность, а налоговая узнает - он может ждать крупных штрафов). С этой части не делаются отчисления в Пенсионный фонд - следовательно, можно не ждать нормальную пенсию в старости. Вопрос - какая заработная плата нужна?

Советы:

1. Прежде, чем устраиваться на работу, внимательно прочтите Раздел III Трудового Кодекса, а лучше весь Кодекс - это не займет много времени, зато обезопасит от грубых нарушений Ваших прав.
2. Внимательно и вдумчиво читайте трудовой договор и все акты, действующие на предприятии, ДО подписания трудового договора.
3. Если какие-то пункты договора вызывают сомнения, возьмите Вашу копию домой для ознакомления и внимательно изучите, а при возможности обратитесь к юристу.
4. Не стесняйтесь прямо сказать работодателю, какие пункты предлагаемого им договора и почему Вас не устраивают. Скорее всего, работодатель пойдет навстречу и обговорит все условия, а Вы вызовете определенное уважение. Если же нет - подумайте дважды, нужна ли Вам такая работа.
5. Всегда храните все свои трудовые договоры - в далеком будущем это поможет подтвердить записи в трудовой книжке, например, в Пенсионном Фонде при начислении пенсии.
6. Указывайте в договоре конкретную сумму, лучше максимальную, а не «3000 + премия в размере 300% оклада».
7. Требуйте указания в договоре всех надбавок, премий и проч.
8. При собеседовании в предприятия среднего и крупного бизнеса поинтересуйтесь, какие льготы для молодых специалистов существуют на предприятии, и что необходимо для получения этих льгот.
9. Не соглашайтесь на гражданско-правовые договоры, если Вы ищете постоянную работу. Если работодатель не желает заключать с Вами трудовой договор, ссылаясь на неопытность, и продолжает настаивать на заключении гражданско-правового, предложите ему своеобразный компромисс - ученический договор на профессиональное обучение.

10. Запомните - работодатель не может взыскивать с Вас штрафы или значительно уменьшать размер Вашей заработной платы за некачественную работу. Потому многие работодатели и предлагают вариант «небольшая зарплата + большая премия» - лишит Вас премии работодатель сможет всегда и по своей прихоти.
11. При серьезном нарушении Ваших прав не бойтесь идти в суд за защитой - судьи чаще стоят на стороне работника, и Вы сможете получить с работодателя все, на что имеете право.
12. При прекращении договора по желанию работодателя не соглашайтесь на «соглашение сторон» и «по собственному желанию» (если, конечно, за Вами не наблюдалось серьезных проступков).