

УДК 349.2

**ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ  
ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**  
**Employment Law Regulation Problems  
of Higher Educational Institutions Graduates**

**И. П. Чикирева** – доцент кафедры трудового права и предпринимательства Тюменского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент;

**Д. О. Чикирева** – магистрант 2 курса Тюменского государственного университета

**I. P. Chikireva** – Associate Professor of the Tyumen State University, Candidate of Law Sciences, Associate Professor;

**D. O. Chikireva** – second year Master's Degree student of the Tyumen State University



***Аннотация.** В статье рассмотрены проблемы правового регулирования трудоустройства выпускников высших учебных заведений, повышение уровня социальной защиты при помощи социального партнерства.*

*The article is devoted problems of legal regulation of employment of graduates of higher educational institutions, increase of level of social protection by means of social partnership.*

***Ключевые слова:** правовое регулирование трудовых отношений, трудоустройство выпускников высших учебных заведений, социальное партнерство в сфере труда.*

*Legal regulation, employment of graduates of higher educational institutions, social partnership in sphere of work.*

Российская Федерация, согласно ст. 7 Конституции, провозглашается социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Выпускники высших учебных заведений, как граждане социального государства, тоже вправе рассчитывать на особую защиту со стороны го-

сударства. Тем не менее по отношению к ним нередко допускаются нарушения трудового законодательства: перед приемом на работу им предлагают в течение нескольких месяцев пройти стажировку, при этом в лучшем случае заработную плату выплачивают не в полном размере, что, согласно ст. 4 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) является формой при-

нудительного труда, а в худшем они вообще работают без оплаты; в надежде на трудоустройство выпускники не настаивают на оформлении трудового договора, и если вдруг оказывается, что через определенное время они не прошли испытательный срок, то с ними прощаются без оформления трудовой книжки и оплаты труда; вместо трудового договора заключается гражданско-правовой договор, работа по которому существенно снижает уровень социальной защиты; выпускники могут оказаться участниками заемного либо дистанционного труда, то есть нетипичных трудовых отношений. За защитой нарушенных прав выпускники обращаются редко, так как считают, что причиной является отсутствие у них опыта работы.

В 2013 г. в Трудовой кодекс Российской Федерации внесен ряд изменений, направленных на повышение уровня социальной защиты выпускников учебных заведений. Но говорить об их достаточности довольно сложно. Статьей 64 ТК РФ предусмотрены основные гарантии при заключении трудового договора: запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

В соответствии с внесенными в ст. 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» изменениями запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о прямом или косвенном ограничении прав, а также указание преимуществ потенциальных работников [5]. То есть объявления о приеме на работу, в которых обозначены предпочтения работодателя, не связанные с деловыми качествами работников, являются

незаконными. Указанная статья частично повторяет ч. 2 ст. 19 Конституции РФ, но, в отличие от перечня, закрепленного ч. 2 ст. 19 Конституции РФ, ч. 6 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения», вводит запрет на указание цвета кожи, семейного, социального положения, возраста и принадлежности к социальным группам, то есть расширяет список оснований, закрепленных в Конституции РФ.

Данная мера носит императивный характер, поэтому в случае распространения информации о свободных местах или вакантных должностях, которые содержат вышеуказанные ограничения, работодатели привлекаются к административной ответственности на основании ст. 13.11.1 КоАП РФ «Распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера», что влечет за собой наложение административного штрафа на граждан от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц – от трех до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от десяти до пятнадцати тысяч рублей.

В соответствии с разъяснениями Минтруда России от 24 июля 2013 г. введение запрета предусматривается на распространение данной информации гражданами, должностными лицами, юридическими лицами в любых формах и пределах без каких-либо исключений [8]. При этом в случае размещения указанной вакансии на интернет-сайте, который не зарегистрирован в качестве СМИ, ответственность за правонарушение лежит на владельце сайта. Помимо этого, к административной ответственности могут быть привлечены граждане, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, например, промоутеры, осуществляющие раздачу листовок, расклейщики объявлений и др.

В статье 15 ТК РФ в редакции от 28 декабря 2013 г. появилось положение о том, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В статье 16 конкретизируется, что в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате признания от-

ношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Подчеркивается, что фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Согласно статье 67 трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ в Трудовой кодекс РФ включена статья 67.1, определяющая последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом: если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, например, начальником отдела кадров или структурного подразделения, куда принят работник, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами [2].

В статье 59 в редакции Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ расширены основания заключения срочного трудового договора – для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением

или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки [3].

Трудовой кодекс РФ в ст. 70 в качестве гарантии предусматривает, что 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, испытание при приеме на работу не устанавливается.

Как уже отмечалось, выпускники могут оказаться участниками нетипичных трудовых отношений – заемного либо дистанционного труда. Глава 49.1 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников» введена Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ [4]. В отношении дистанционного труда, как справедливо отмечает О. А. Курсова, «правовой пробел в области трудового права регламентации различных нетипичных форм занятости весьма ощутим. Так, отсутствие нормативной основы применения заемного труда не оставляет субъектам, практикующим эту форму применения труда, ничего, кроме изобретения различных модификаций гражданско-правового и трудового договорного регулирования. К сожалению, интересы работников учитываются в самой минимальной степени» [1].

Поддержку молодым специалистам – выпускникам учебных заведений можно предусмотреть на региональном уровне, а также при помощи социального партнерства в локальных нормативных актах и коллективном договоре организации. В качестве примера региональной поддержки молодых специалистов можно привести распоряжение правительства Тюменской области от 13 февраля 2012 г. № 133-рп «О комплексе мер по модернизации общего образования Тюменской области в 2012 году», в котором отмечено, что основными направлениями работы являются: совершенствование реализуемой школами отраслевой системы оплаты труда педагогов; развитие системы наставничества; создание комфортных, здоровьесберегающих условий труда, включая выделение путевок в санаторные учреждения, проведение ежегодной бесплатной диспансеризация педагогов и др.; возмещение всех расходов на оплату жилья и коммунальных услуг сельским педагогам; возмещение расходов за наем жилья молодым специалистам [6].

Примером принятия в организации локальных нормативных актов, регулирующих гарантии молодым специалистам и их наставникам, могут быть положения о стажировке и наставничестве, которые уже приняты в отдельных организациях. Это позволяет реализовать основные задачи наставничества: оказание помощи стажеру в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта; обучение стажера в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране и безопасности труда;

содействие достижению стажером высокого качества труда; вхождение стажера в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры и установление длительных трудовых отношений с организацией; воспитание у стажера чувства личной ответственности за эффективную работу на порученном участке работ. Стажеру гарантируется оплата труда, а наставнику – надбавка за наставничество [7].

Таким образом, можно усилить эффективность и производительность труда выпускников профессиональных учебных заведений и повысить уровень социальной защиты работников, являющихся трудовым потенциалом страны.

### **Библиографический список**

1. Курсова, О. А. Альтернативные формы применения труда: к вопросу о широкой трактовке сферы действия трудового законодательства / О. А. Курсова // Акт. проблемы трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников высш. учеб. заведений : сб. ст. всерос. науч.-практ. конф. – Тюмень : Изд-во Тюмен. гос. ун-та, 2013. – С. 219–224.
2. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» : федер. закон от 28 дек. 2013 г. № 421-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 52, ч. I. – Ст. 6986.
3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» : федер. закон от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 27. – Ст. 3477.
4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федер. закон от 5 апр. 2013 г. № 60-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 14. – Ст. 1668.
5. О занятости населения в Российской Федерации : закон Рос. Федерации от 19 апр. 1991 г. № 1032-1 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.
6. О комплексе мер по модернизации общего образования Тюменской области в 2012 году : распоряжение правительства Тюмен. обл. от 13 февр. 2012 г. № 133-рп [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://law7.ru/tyumen> (дата обращения: 11.10.2013).
7. Положение о наставничестве ОАО «Российские железные дороги» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.up-pro.ru/library/personnel\\_management/training/nastavnichestvo-rzd.html](http://www.up-pro.ru/library/personnel_management/training/nastavnichestvo-rzd.html) (дата обращения: 11.10.2013).
8. Работодатели, редакции СМИ, владельцы сайтов, расклейщики объявлений могут быть привлечены к ответственности за распространение информации о вакансиях, содержащей ограничения дискриминационного характера : разъяснения Мин-ва труда и соц. защиты Рос. Федерации от 24 июля 2013 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gosmintrud.ru/employment/employment/345> (дата обращения: 11.10.2013).