

В действующем федеральном законодательстве (Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, принятые по вопросам регулирования трудовых отношений) не содержится понятия «молодой специалист».

При этом единые критерии, позволяющие отнести конкретную категорию работников к молодым специалистам, до сих пор не выработаны.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 70) используется термин «Лицо, окончившее имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения».

Дополнительные критерии к категории «Молодой специалист» могут быть предусмотрены в Отраслевых соглашениях и распространяются только на работников конкретной отрасли. Также данное понятие используется в различных нормативных правовых актах субъектов, регулирующих трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения с участием молодых специалистов, а именно:

ЗАКОН
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
от 20 декабря 2013 года N 1705-01-ЗМО

«О социальной поддержке педагогических работников государственных
областных организаций Мурманской области, осуществляющих
образовательную деятельность, руководителей и специалистов
государственных областных образовательных организаций Мурманской
области и государственных областных организаций Мурманской области для
детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

Согласно данному Закону,

Педагог - молодой специалист - выпускник образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в государственной областной организации Мурманской области, осуществляющей образовательную деятельность, в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом. К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

Порядок выплат установлен Постановлением Правительства Мурманской области от 4 марта 2014 года N 101-ПП «Об утверждении порядка выплат по социальной поддержке педагогическим работникам государственных областных организаций мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, и руководителям государственных областных образовательных организаций мурманской области и государственных областных организаций мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

То есть, статус молодого специалиста действует в течение первых 3-х лет работы с момента трудоустройства.

По общему правилу, **действие статуса молодого специалиста прекращается досрочно** в случаях прекращения трудового договора,

заключенного между молодым специалистом и организацией, осуществляющей подготовку, до истечения трех лет со дня его заключения.

То есть, как правило, увольнение исключает возобновление этого статуса, хотя, имеются причины увольнения, которые считаются уважительными в трудовых спорах.

К сожалению, законодательством Мурманской области данный вопрос не урегулирован, поэтому необходимо исходить из общих положений трудового законодательства РФ и положений Вашего трудового договора.

(Увольнение до истечения срока, установленного трудовым договором = прекращение статуса молодого специалиста)

Если «молодой специалист» принял решение уволиться, то необходимо прежде всего детально изучить трудовой договор (контракт), а также локальные нормативные акты работодателя. Если нигде не установлено каких-либо ограничений для молодого специалиста по расторжению трудового договора, то следует руководствоваться нормами ТК РФ. В таком случае Вы имеете право расторгнуть трудовой договор (контракт) с работодателем по Вашему заявлению, в порядке ст. 80 ТК РФ, без каких-либо последствий.

Однако есть несколько нюансов, которые необходимо соблюсти, если молодой сотрудник решил уволиться самостоятельно.

Согласно ст. 249 ТК РФ, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Таким образом, в случае расторжения трудового договора руководитель имеет право взыскать с работника стоимость обучения. Если при трудоустройстве было заключено дополнительное соглашение о том, что в случае увольнения сотрудник обязуется возместить все затраты, то директор может удержать из компенсации за неотработанный отпуск и зарплаты всю

необходимую сумму. Если же такого соглашения нет, то работодатель не вправе в одностороннем порядке произвести удержание, но работодатель может запросить с работника заявление о согласии на удержание денег.

«Подъёмные» молодым специалистам – региональный вид выплат, регулируется соответствующими нормативными актами субъектов РФ. Появление у работника обязанности вернуть «подъёмные» может возникнуть, если это прямо указано в трудовом договоре, локальном акте учреждения (организации), в которой Вы работаете. Прежде всего, почитайте свой трудовой договор, если нет условия о возврате подъёмных – то нет и обязанности их вернуть. *(Но, как правило, такая обязанность прописывается)*

То есть если в Вашем трудовом договоре прописана обязанность отработать определенный промежуток времени на данном предприятии (организации), то Ваше досрочное увольнение будет расцениваться как неисполнение условий трудового договора. Обязанность по возврату «подъёмных» может быть предусмотрена, как в трудовом договоре, так и в нормативно-правовых актах региона. *(В законодательстве Мурманской области данный вопрос не урегулирован)*

То, что Вам выдали «подъёмные» отнюдь не означает, что Вы не вправе уволиться. Но так как Вам выдали целевые денежные средства из областного бюджета (ПП МО от 4 марта 2014 года N 101-ПП), то выплаченные Вашим работодателем "подъёмные" придется **вернуть**. Сумма денег, которые подлежат возврату, составит сумму пропорционально неотработанному времени. Данные "подъёмные" выплаты Вы можете получить только один раз. При последующем трудоустройстве выплаты Вы уже не получите. Так как статус "Молодой специалист" присваивается один раз.