



Белорусский профсоюз работников
леса и природопользования

**Молодые специалисты:
трудоустройство, гарантии,
компенсации, увольнение**

Методические рекомендации

Минск
2019

Уважаемые молодые специалисты!

Если вы держите в руках эту брошюру, значит, уже сделали осознанный выбор и переступили порог своего первого рабочего места.

Вам предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации. С этой целью вашему вниманию представлен информационный материал, подготовленный в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь, регулиующими вопросы трудовых, социально-экономических прав и интересов молодых специалистов.

Методические рекомендации включают общие положения законодательства Республики Беларусь, действующие для выпускников учреждений образования, приступивших к работе по распределению (перераспределению), направлению на работу.

Здесь вы можете найти ответы на все вопросы, затрагивающие ваши интересы: от процесса распределения до прекращения трудовых отношений.

Вы можете самостоятельно ознакомиться с нормативными правовыми актами Республики Беларусь по интересующему вас вопросу либо обратиться за консультацией в юридическую службу и (или) профсоюзный комитет, действующие в организации.

Получить правовые разъяснения вы также можете в вышестоящих профсоюзных организациях, в том числе в Белорусском профессиональном союзе работников леса и природопользования, который обеспечивает защиту профессиональных интересов работников, студенческой и учащейся молодежи и на сегодняшний день объединяет более 100 тысяч членов профсоюза.

Мы надеемся, что приступив к работе в организациях лесного комплекса нашей страны, вы всегда будете активно участвовать в общественной жизни трудовых коллективов, проявлять инициативу и занимать активную гражданскую позицию.

Пусть ваше первое рабочее место станет хорошей стартовой ступенькой в большом профессиональном росте и запомнится навсегда, как и всё, что и происходит в жизни в первый раз!

Будьте успешными, счастливыми и удовлетворёнными собственным трудом. Держайте, создайте и побеждайте!

Белорусский профессиональный союз работников леса и природопользования желает вам профессиональных успехов в трудовой деятельности, ведь сегодня для этого созданы все условия!

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Важная роль в законодательстве Республики Беларусь отведена вопросам регулирования трудовых отношений молодых рабочих (служащих), молодых специалистов. Для данной категории работников предусмотрены определенные трудовые права и гарантированная социальная защита.

Трудоустройство и увольнение работников, являющихся молодыми специалистами, вызывает зачастую немало затруднений.

Все особенности статуса данной категории работников начинаются с момента трудоустройства молодого специалиста и прекращаются по истечении срока обязательной отработки.

Эта тема становится особенно актуальной, когда молодые специалисты переступают порог своего первого рабочего места.

В соответствии с ч.1 ст. 281 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) выпускникам государственных учреждений образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, которым место работы предоставлено путем распределения, лицам с особенностями психофизического развития, получившим специальное образование на уровне общего среднего образования, военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, а также гражданам, уволенным с альтернативной службы, гарантируется предоставление первого рабочего места.

Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое: выпускникам государственных учреждений образования, которым место работы предоставлено путем распределения в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, если до поступления в учреждение образования они не состояли в трудовых отношениях;

лицам с особенностями психофизического развития, получившим специальное образование на уровне общего среднего образования, если они не состояли в трудовых отношениях;

военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, гражданам, уволенным с альтернативной службы, если на момент призыва на срочную службу, направления на

альтернативную службу они не состояли в трудовых отношениях (ч. 2 ст.281 ТК)

Порядок и условия предоставления первого рабочего места указанным лицам определяются Положением о порядке и условиях предоставления первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования, лицам с особенностями психофизического развития, военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь, а также гражданам, уволенным с альтернативной службы, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.12.2006 № 1681 (с изменениями и дополнениями).

1.1. Лица, являющиеся молодыми специалистами

Молодыми специалистами или молодыми рабочими (служащими) (далее - молодые специалисты) являются:

1) выпускники, работающие по распределению, перераспределению в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, получившие:

высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, за исключением лиц, обучавшихся на условиях целевой подготовки;

среднее специальное или высшее образование I ступени, не менее половины срока обучения которых финансировалось за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и осуществлялось в дневной форме получения образования, за исключением лиц, на момент распределения обучающихся в вечерней или заочной форме получения образования и работающих по получаемой специальности (направлению специальности, специализации), а также обучавшихся на условиях целевой подготовки (ч. 1 п. 2 ст. 83, п. 5 ст. 83, п. 4 ст. 85 Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее - Кодекс об образовании));

2) выпускники:

направленные, перенаправленные на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета и получившие в дневной форме получения образования послевузовское образование за счет средств республиканского бюджета в государственных учреждениях

образования (государственных организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования);

направленные, перенаправленные на работу в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) и получившие высшее образование I ступени, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки в государственных учреждениях образования (п. 1, 4 ст. 84, ч. 1 п. 1 ст. 86 Кодекса об образовании; п. 22 Положения о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.06.2011 N 821 (далее - Положение о распределении)).

При соблюдении всех указанных выше условий выпускники являются молодыми специалистами только в течение срока обязательной работы по распределению, перераспределению, установленного п. 3 ст. 83 Кодекса об образовании (для выпускников, направленных на работу путем распределения, перераспределения в соответствии со ст. 83, 85 Кодекса об образовании), или в течение срока обязательной работы, предусмотренного п. 2 ст. 84 Кодекса об образовании или соответствующим договором (для выпускников, направленных на работу в соответствии со ст. 84 Кодекса об образовании) (п. 5 ст. 83, п. 4 ст. 84 Кодекса об образовании).

Не относятся к категории молодых специалистов:

направленные на работу в соответствии с заключенными договорами выпускники, получившие в дневной форме получения образования послевузовское образование, высшее образование I ступени, среднее специальное или профессионально-техническое образование за счет средств юридических лиц (индивидуальных предпринимателей);

направленные на работу по их желанию и при наличии мест работы, оставшихся после распределения, выпускники, получившие высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счет средств физических лиц или собственных средств граждан (п. 1, 4, 5 ст. 84 Кодекса об образовании).

1.2. Распределение и направление на работу выпускников

Под распределением понимается процедура определения места работы выпускника, осуществляемая государственным учреждением образования или в случаях, установленных Правительством Республики Беларусь, государственным органом (п. 1 ст. 83 Кодекса об образовании).

Место работы путем распределения предоставляется в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией выпускникам, получившим (ч. 1 п. 2 ст. 83 Кодекса об образовании):

высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, за исключением лиц, обучавшихся на условиях целевой подготовки;

среднее специальное или высшее образование I ступени, не менее половины срока обучения которых финансировалось за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и осуществлялось в дневной форме получения образования, за исключением лиц, на момент распределения обучающихся в вечерней или заочной форме получения образования и работающих по получаемой специальности (направлению специальности, специализации), а также обучавшихся на условиях целевой подготовки.

Выпускники, получившие среднее специальное образование, могут направляться на работу в качестве рабочих в соответствии с разрядом и квалификацией, которые они получили в период обучения (ч. 6 п. 12 Положения о распределении).

Выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, при выдаче документа об образовании выдается свидетельство о направлении на работу (п. 7 ст. 83 Кодекса об образовании).

Законодательством определены сроки обязательной работы по распределению.

Согласно ч. 1 п. 3 ст. 83 Кодекса об образовании выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения, должны отработать указанные сроки

Срок обязательной работы для лиц, определяемых на работу по распределению

Срок обязательной работы по распределению	Категория лиц
два года	<p>Срок обязательной работы устанавливается для лиц, получивших:</p> <ul style="list-style-type: none"> - среднее специальное образование, за исключением лиц, принятых в год получения среднего специального образования в учреждения образования для получения высшего образования I ступени за счет средств республиканского бюджета в дневной форме получения образования и получивших соответствующее образование, и лиц, которые отработали по распределению не менее одного года после получения профессионально-технического образования; - высшее образование I ступени, за исключением лиц, принятых в год получения высшего образования I ступени в учреждения образования для получения высшего образования II ступени за счет средств республиканского бюджета в дневной форме получения образования и получивших соответствующее образование; - высшее образование II ступени, если для получения высшего образования II ступени они были приняты в учреждения образования в год получения высшего образования I ступени за счет средств республиканского бюджета, за исключением лиц, принятых в год получения высшего образования II ступени в учреждения образования Республики Беларусь, организации Республики Беларусь, реализующие образовательные программы послевузовского образования, для получения послевузовского образования I ступени и получивших соответствующее образование.
один год	<p>Срок обязательной работы устанавливается для лиц, получивших:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессионально-техническое образование, за исключением лиц, принятых в год получения профессионально-технического образования в учреждения образования для получения среднего специального или высшего образования I ступени за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов в дневной форме получения образования и получивших соответствующее образование;

	<p>- среднее специальное образование, если они отработали по распределению не менее одного года после получения профессионально-технического образования, за исключением лиц, принятых в год получения среднего специального образования в учреждения образования для получения высшего образования I ступени за счет средств республиканского бюджета в дневной форме получения образования и получивших соответствующее образование;</p>
	<p>- высшее образование II ступени, за исключением лиц, принятых в год получения высшего образования II ступени в учреждения образования Республики Беларусь, организации Республики Беларусь, реализующие образовательные программы послевузовского образования, для получения послевузовского образования I ступени и получивших соответствующее образование, и лиц, которые для получения высшего образования II ступени были приняты в учреждения образования в год получения высшего образования I ступени за счет средств республиканского бюджета.</p>

В срок обязательной работы по распределению по желанию выпускника засчитываются период военной службы по призыву, службы в резерве в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, иные периоды, определяемые Правительством Республики Беларусь.

Под **направлением на работу** выпускников понимается процедура определения государственными учреждениями образования или в случаях, установленных Правительством Республики Беларусь, государственными органами, места работы в соответствии с заключенными договорами для выпускников, получивших в дневной форме получения образования (п. 1 ст. 84 Кодекса об образовании):

- 1) послевузовское образование за счет средств республиканского бюджета (юридических лиц, индивидуальных предпринимателей);
- 2) высшее образование I ступени, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки;
- 3) высшее образование I ступени, среднее специальное или профессионально-техническое образование за счет средств юридических лиц (индивидуальных предпринимателей).

Срок обязательной работы для лиц, определяемых на работу по направлению на работу

Срок обязательной работы при направлении на работу	Категория выпускников, которым устанавливается срок обязательной работы
два года	выпускники, получившие послевузовское образование I степени за счет средств республиканского бюджета
один год	выпускники, получившие послевузовское образование II степени за счет средств республиканского бюджета
не менее пяти лет	выпускники, получившие высшее образование I степени на условиях целевой подготовки
не менее трех лет	выпускники, получившие среднее специальное образование на условиях целевой подготовки
не менее двух лет	выпускники, получившие профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки
определяется соответствующими договорами	выпускники, получившие послевузовское образование, высшее образование I степени, среднее специальное или профессионально-техническое образование за счет средств юридических лиц (индивидуальных предпринимателей)

В срок обязательной работы при направлении на работу по желанию выпускника засчитываются период военной службы по призыву, службы в резерве в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, иные периоды, определяемые Правительством Республики Беларусь.

Данное правило установлено законодательством в отношении выпускников, получивших соответствующее образование на условиях целевой подготовки, а также послевузовское образование за счет средств республиканского бюджета (ч. 5 п. 2 ст. 84 Кодекса об образовании).

Выпускник, получивший профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование на условиях целевой подготовки, призванный на указанную службу до либо после его трудоустройства,

по окончании службы обязан доработать установленный договором о целевой подготовке срок обязательной работы (ч. 4 п. 28 Положения о распределении).

Законодательство предусматривает право выпускника на отказ от работы по распределению (перераспределению) или от направления на работу (последующего направления на работу) в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, договором о целевой подготовке специалиста, рабочего, служащего. Данный отказ возможен при условии добровольного возмещения выпускником затраченных на обучение средств (п. 3 Положения о порядке возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего, утвержденного постановлением Совета Министров от 22.06.2011 № 821 (далее - Положение о возмещении средств).

От возмещения средств, затраченных государством на их подготовку, освобождаются категории выпускников, перечисленные в п. 2 - 6 ст. 88 Кодекса об образовании.

Расчет затраченных на обучение средств производится в соответствии с Порядком расчета средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего, являющимся приложением 1 к Положению о возмещении средств, с учетом отработанного срока обязательной работы и оформляется по форме согласно приложению 2 к Положению о возмещении средств (п. 6 Положения о возмещении средств).

Выпускнику, который добровольно возместил затраченные на его обучение средства либо в отношении которого имеется вступившее в законную силу решение суда о взыскании таких средств, а также который освобожден от их возмещения, предоставляется право на самостоятельное трудоустройство, подтверждаемое справкой о самостоятельном трудоустройстве по форме, являющейся приложением 2 к Положению о распределении (п. 1, подп. 2.5, 2.6, 2.7, п. 2 ст. 87 Кодекса об образовании).

Указанная справка предъявляется выпускником нанимателю при трудоустройстве (п. 32 Положения о распределении).

Выпускник, которому выдана справка о самостоятельном трудоустройстве, не является молодым специалистом, и соответственно на него не распространяются гарантии, ограничения и иные особенности, установленные законодательством в отношении молодых

специалистов.

О том, что выпускник не прибыл к месту работы или к месту прохождения интернатуры (для лиц, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) образование), наниматель должен в месячный срок сообщить в учреждение образования (организацию), которое выдало выпускнику направление на работу или направление в интернатуру, с указанием причин и приложением подтверждающих их документов, в том числе подтверждающих право выпускника на освобождение от возмещения затраченных средств. Такая же обязанность лежит и на выпускнике (п. 4 Положения о возмещении средств).

ГЛАВА 2

ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

2.1. Документы, предъявляемые при приеме на работу

Прием на работу выпускника, являющегося молодым специалистом или рабочим (служащим) осуществляется по общим правилам, но с учетом некоторых особенностей.

Законодательством установлен перечень документов, которые наниматель должен потребовать, а гражданин обязан предъявить при устройстве на работу (ч. 1 ст. 26, п. 1 ч. 1 ст. 54 ТК).

К документам, без которых прием на работу не допускается, относятся:

- 1) документ, удостоверяющий личность (п. 1 ч. 1 ст. 26 ТК).
- 2) документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу) (п. 1 ч. 1 ст. 26 ТК).
- 3) трудовая книжка (п. 2 ч. 1 ст. 26 ТК).

Молодыми специалистами, впервые поступающими на работу, а также совместителями трудовая книжка не представляется (п. 2 ч. 1 ст. 26 ТК).

- 4) документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы (п. 3 ч. 1 ст. 26 ТК).

В случае возникновения сомнений в подлинности документа об образовании наниматель обязан направить запрос в республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере образования - Министерство образования Республики Беларусь (далее - Минобразования), о подтверждении факта его выдачи конкретному лицу (ч. 2 ст. 54 ТК).

5) направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников (п. 4 ч. 1 ст. 26 ТК).

6) индивидуальная программа реабилитации инвалида (для инвалидов) (п. 5 ч. 1 ст. 26 ТК).

7) декларация о доходах и имуществе, страховое свидетельство и медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами (п. 6 ч. 1 ст. 26 ТК).

У молодых специалистов, впервые принятых на работу, свидетельство социального страхования будет отсутствовать. В данном случае молодой специалист обязан представить нанимателю сведения, необходимые для его регистрации в органах, осуществляющих персонифицированный учет (ч. 1 ст. 10 Закона Республики Беларусь от 06.01.1999 № 230-З «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования»).

Обязанность по принятию мер для получения свидетельства социального страхования лежит на нанимателе, который должен представить в орган Фонда социальной защиты населения установленную форму ПУ-1 в течение 5 рабочих дней со дня принятия на работу физического лица (п. 14 Правил индивидуального (персонифицированного) учета застрахованных лиц в системе государственного социального страхования, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.1997 № 837).

Непосредственно законодательными актами в настоящее время не предусмотрено обязательное предъявление каких-либо документов при приеме на работу молодых специалистов.

Однако пунктом 32 Положения о распределении установлено, что все наниматели независимо от формы собственности при приеме на работу выпускников государственных учреждений образования в течение двух лет после получения высшего или среднего специального образования и одного года - после получения профессионально-технического образования должны требовать свидетельство о направлении на работу либо справку о самостоятельном трудоустройстве.

При заключении трудового договора требовать документы, не предусмотренные законодательством, нанимателю запрещается (ч. 3 ст. 26 ТК). Однако это не лишает права молодого специалиста представить нанимателю дополнительные документы, которые он посчитает

необходимыми (сертификаты образовательных семинаров и т.д.).

Таким образом, наниматель обязан потребовать от работника документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством (п. 1 ч. 1 ст. 54 ТК).

Иные обязанности нанимателя при приеме на работу молодого специалиста, связанные с ознакомлением под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснением его прав и обязанностей, с ознакомлением с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок, с проведением вводного инструктажа по охране труда; оформлением заключения трудового договора приказом (распоряжением) и объявлением его работнику под роспись, выполняются в общеустановленном порядке (п. 2 - 6 ч. 1 ст. 54 ТК).

2.2. Порядок заключения трудового договора

Как и с любым работником, с молодым специалистом необходимо заключить трудовой договор или контракт.

Согласно п. 3 и 5 ст. 16 ТК запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

прибывшими по направлению на работу после завершения обучения в государственном учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

прибывшими на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования.

Таким образом, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с молодым специалистом, прибывшим как по распределению, так и по направлению на работу.

Кроме того, трудовой спор, связанный с отказом в заключении трудового договора с выпускником, которому место работы предоставлено путем распределения, направления на работу, рассматривается непосредственно в суде (п. 2 ч. 3 ст. 241 ТК), то есть без соблюдения досудебного порядка урегулирования спора.

Запрещен именно необоснованный отказ нанимателя в заключении трудового договора с молодым специалистом. При этом по требованию гражданина или специально уполномоченного государственного органа наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения (ч. 2 ст. 16 ТК).

Законодательство позволяет выпускнику прибыть на работу раньше

срока, указанного в свидетельстве о направлении на работу (ч. 1 п. 27 Положения о распределении). Так, по окончании обучения в учреждении образования выпускникам, получившим свидетельство о направлении на работу, предоставляется отдых продолжительностью тридцать один календарный день, а выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников, - сорок пять календарных дней (п. 24 Положения о распределении, подп. 3.2 п. 3 ст. 48 и п. 6 ст. 84 Кодекса об образовании).

По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена (подп. 3.2 п. 3 ст. 48 Кодекса об образовании).

При этом сроки обязательной работы исчисляются с даты заключения трудового договора между выпускником и нанимателем.

Выплата денежной помощи, предусмотренной законодательством, осуществляется нанимателем независимо от количества дней отдыха, использованных выпускником (ч. 2 п. 25 Положения о распределении).

Следует отметить, что согласно ч. 1 п. 28 Положения о распределении, если до указанного в свидетельстве о направлении на работу срока прибытия в организацию выпускник был призван на службу в Вооруженные Силы Республики Беларусь, другие войска и воинские формирования, то он должен письменно уведомить об этом не только учреждение образования, но и нанимателя.

Кроме того, за два месяца до окончания срока службы по призыву в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях данный выпускник должен письменно уведомить нанимателя о прибытии или неприбытии для трудоустройства по окончании срока службы (ч. 2 п. 28 Положения о распределении).

2.3. Вид и форма трудового договора

Законодательством не регламентировано, какой вид трудового договора должен заключать наниматель при приеме на работу молодых специалистов.

При этом трудовые договоры с молодыми специалистами могут заключаться на:

1) неопределенный срок (п. 1 ч. 1 ст. 17 ТК).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 7 ст. 17 ТК).

Исключением из данного правила является обязательное заключение иного вида трудового договора в установленных законодательством случаях (например, контракт с гражданами,

поступающими на государственную службу, ст. 30 Закона Республики Беларусь от 14.06.2003 № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь»;

2) **определенный срок не более пяти лет** (срочный трудовой договор) (п. 2 ч. 1 ст. 17 ТК).

При этом срочный трудовой договор заключается в случаях: когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, предусмотренных ТК.

Разновидностью срочного трудового договора также является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде (ч. 2 ст. 17 ТК).

В отличие от других видов срочного трудового договора контракт может заключаться также для выполнения работы, которая носит постоянный характер (ч. 2 п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» (далее - Постановление №4).

При заключении контракта с молодым специалистом наниматель должен в обязательном порядке устанавливать ему наравне с иными работниками дополнительные меры стимулирования труда:

предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней;

повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством).

Минимальный срок заключения контракта составляет один год максимальный срок - пять лет. Но, как правило, наниматели заключают трудовые договоры на срок обязательной работы молодого специалиста.

Конкретный срок контракта определяется по соглашению сторон (ст. 19 ТК, ч. 2 п. 5 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476). Таким образом, если выпускник не согласен на заключение контракта на срок более срока обязательной работы, то он вправе настаивать на заключении трудового договора в рамках указанного срока. В свою очередь наниматель не вправе ему отказать, поскольку обязан принять на работу прибывшего по направлению выпускника и обеспечить условия, указанные в свидетельстве о направлении на работу (ч. 2 п. 27 Положения о распределении).

В отношении права на заключение с молодыми специалистами иных видов срочных трудовых договоров (например, на время выполнения определенной работы либо на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы) ограничения также не установлены. Но при их заключении наниматель должен учитывать, что он обязан обеспечить молодого специалиста работой в течение срока обязательной работы, указанного в свидетельстве о направлении на работу.

Согласно ст.18 ТК трудовой договор между молодым специалистом и нанимателем должен быть заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах по одному для каждой из сторон и подписан обеими сторонами.

2.4. Содержание трудового договора

По общему правилу содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон, но с соблюдением требований, предусмотренных ТК (ч. 1 ст. 19 ТК). В свою очередь, согласно ТК обязательными сведениями и условиями трудового договора, в том числе заключенного с молодыми специалистами, являются:

- 1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор (п. 1 ч. 2 ст. 19 ТК);
- 2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу (п. 2 ч. 2 ст. 19 ТК);
- 3) трудовая функция (п. 3 ч. 2 ст. 19 ТК).

Под трудовой функцией понимается работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией. Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утвержденным в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь (п. 3 ч. 2 ст. 19 ТК).

Согласно ч. 2 п. 27 Положения о распределении наниматель обязан принять на работу прибывшего по направлению выпускника и обеспечить условия, указанные в свидетельстве о направлении на работу. В частности, обеспечить молодого специалиста работой в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией.

Молодому специалисту, не имеющему необходимого стажа работы,

предусмотренного квалификационной характеристикой соответствующей должности, наниматель не вправе присвоить квалификационную категорию, в том числе в порядке исключения при отсутствии опыта по соответствующему направлению (ч. 1 п. 20 Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 № 1).

Запрещается до окончания срока обязательной работы переводить молодого специалиста на работу, которая не связана с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией (ч. 1 п. 33 Положения о распределении).

4) основные права и обязанности работника и нанимателя (п. 4 ч. 2 ст. 19 ТК);

5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров) (п. 5 ч. 2 ст. 19 ТК).

6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя) (п. 6 ч. 2 ст. 19 ТК);

7) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (п. 7 ч. 2 ст. 19 ТК).

Помимо изложенного по общему правилу в трудовом договоре могут предусматриваться определенные дополнительные условия, которые имеют свои особенности при заключении трудового договора с молодыми специалистами. В частности:

1) установление срока предварительного испытания (ч. 3 ст. 19 ТК).

Предварительное испытание не устанавливается:

молодым специалистам, получившим среднее специальное, высшее или послевузовское образование;

молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование (п. 2 и 3 ч. 5 ст. 28 ТК).

Если наниматель установит молодому специалисту предварительное испытание, данное условие будет являться недействительным, так как оно ухудшает положение работника по сравнению с законодательством. Однако это не влечет недействительности трудового договора в целом (ст. 23 ТК);

2) срок обязательной работы после получения образования не менее установленного договором, если обучение производилось за счет средств нанимателя (ч. 3 ст. 19 ТК);

Молодые специалисты обязаны отработать обязательный срок согласно законодательству об образовании вне зависимости от того, предусмотрено соответствующее обязательство в трудовом договоре или нет (ст. 83, 84 Кодекса об образовании).

3) иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором (ч. 3 ст. 19 ТК).

Таким образом, после предъявления молодым специалистом необходимых документов для приема на работу и заключения с ним трудового договора наниматель издает приказ о приеме на работу. Основаниями издания приказа являются: заявление работника, трудовой договор (контракт), свидетельство о направлении на работу.

ГЛАВА 3

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

К выплатам и компенсациям, которые причитаются выпускникам, получившим свидетельство о направлении на работу, по окончании обучения в учреждении образования (п. 24 Положения о распределении), относятся:

1) **денежная помощь** (подп. 3.4 п. 3 ст. 48 Кодекса об образовании), которая выплачивается:

молодым специалистам - в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии);

молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование, - из расчета тарифной ставки по присвоенной им квалификации (разряду, классу, категории) или соответствующего оклада (ч. 1 п. 25 Положения о распределении).

Денежная помощь в размере месячной стипендии, назначенной в последнем перед выпуском семестре (полугодии), может быть установлена и выплачивается также выпускникам, получившим высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счет средств физических лиц или собственных средств граждан и по их желанию при наличии мест работы, направленным на работу (п. 5 и 6 ст. 84 Кодекса об образовании, абз. 2 ч. 1 п. 25 Положения о распределении).

Выплата денежной помощи осуществляется:

нанимателем в полном размере независимо от количества использованных дней отдыха молодым специалистом (ч. 2 п. 25 Положения о распределении).

В случае, если молодые специалисты и выпускники не получали стипендии в последнем перед выпуском семестре (полугодии), им выплачивается соответствующая денежная помощь из расчета социальной стипендии, установленной на дату выпуска (ч. 4 п. 25 Положения о распределении).

Наниматель должен произвести выплату денежной помощи в месячный срок со дня заключения трудового договора (контракта) с молодым специалистом (ч. 2 п. 25 Положения о распределении). Справка о размере стипендии выдается учреждением образования при выдаче документа об образовании (ч. 5 п. 25 Положения о распределении);

2) **компенсации в связи с переездом** на работу в другую местность в соответствии с законодательством о труде.

Указанные компенсации выплачиваются работникам, лицам, переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, приемом в соответствии с предварительной договоренностью, выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность (ч. 1 ст. 96 ТК), в том числе:

молодым специалистам (подп. 3.3 п. 3 ст. 48, п. 6 ст. 84 Кодекса об образовании);

выпускникам, получившим высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счет средств физических лиц или собственных средств граждан и при наличии мест работы по их желанию направленным на работу (п. 5 и 6 ст. 84 Кодекса об образовании).

Согласно ч. 1 ст. 96 ТК возмещаются:

стоимость проезда молодого специалиста и членов его семьи (муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними), на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку.

расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на самого молодого специалиста и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества);

суточные за каждый день нахождения в пути в соответствии с законодательством о служебных командировках;

единовременное пособие на самого молодого специалиста в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту

работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого молодого специалиста.

Под другой местностью, как правило, понимается другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению (п. 2 Инструкции о порядке и условиях оказания содействия в переселении безработных и членов их семей в связи с переездом в другую местность на новое место жительства и работы с выплатой денежных средств, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 19.10.2016 № 62). При этом выплата установленных компенсаций осуществляется в связи с переездом на работу в другой населенный пункт (по административно-территориальному делению) по отношению к населенному пункту, где молодой специалист зарегистрирован по месту жительства. Регистрация по месту жительства определяется на основании соответствующего штампа о регистрации по месту жительства либо штампа о прописке (подп. 3.1, 3.2 п. 3 Указа Президента Республики Беларусь от 07.09.2007 № 413 «О совершенствовании системы учета граждан по месту жительства и месту пребывания»).

Стоимость проезда членов семьи молодого специалиста и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются лишь в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения (ч. 2 ст. 96 ТК).

ГЛАВА 4

ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЕ И ПОСЛЕДУЮЩЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ НА РАБОТУ

Перераспределение молодых специалистов, которые ранее были распределены на работу, осуществляется учреждением образования в течение сроков обязательной работы по распределению, установленных п. 3 ст. 83 Кодекса образования, в следующих случаях (п. 1 ст. 85 Кодекса об образовании):

1) отказа нанимателя в приеме на работу выпускнику, направленному на работу в соответствии с заявкой этого нанимателя или договором о взаимодействии, о подготовке специалиста (рабочего, служащего);

2) невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности,

специализацией) и присвоенной квалификацией по окончании военной службы по призыву в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь при желании выпускника работать по распределению;

3) перевода молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) с его согласия от одного нанимателя к другому (п. 4 ч. 2 ст. 35 ТК) по согласованию между ними в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией;

4) отчисления из учреждения образования (организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования) лица, принятого для получения образования более высокого уровня, которое не отработало срок обязательной работы по распределению после получения профессионально-технического, среднего специального или высшего образования;

5) расторжения с ними трудового договора в случаях, предусмотренных п. 3 ст. 88 Кодекса об образовании;

6) возникновения у молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) обстоятельств, при которых место работы выпускнику предоставляется в порядке, предусмотренном п. 6 ст. 83 Кодекса об образовании;

7) в иных случаях, определяемых Правительством Республики Беларусь.

Перераспределение, а также последующее направление на работу (перенаправление), в том числе и в порядке перевода к другому нанимателю, могут осуществляться только в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией (ч. 4 п. 16, п. 23 Положения о распределении).

Выпускники, получившие среднее специальное образование, могут направляться на работу в качестве рабочих в соответствии с разрядом и квалификацией, полученными в период обучения (ч. 5 п. 12 Положения о распределении).

Для рассмотрения вопроса о перераспределении выпускник, молодой специалист должен обратиться в учреждение образования, которое ранее распределило его на работу, и представить документы, указанные в ч. 2 п. 16 Положения о распределении.

Срок обязательной работы по перераспределению определяется сроком обязательной работы по распределению и уменьшается на время, которое выпускник отработал по распределению (ч. 1 п. 3 ст. 85

Кодекса об образовании).

В срок обязательной работы по перераспределению по желанию выпускника засчитываются период военной службы по призыву, службы в резерве в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, иные периоды, определяемые Правительством Республики Беларусь (ч. 2 п. 3 ст. 85 Кодекса об образовании).

Выпускникам, которые перераспределены, также как и при первоначальном распределении, выдается свидетельство о направлении на работу, форма которого определена Положением о распределении (приложение 1) (п. 5 ст. 85 Кодекса об образовании).

Выпускники, которые работают по перераспределению, являются в течение срока обязательной работы по перераспределению молодыми специалистами (п. 4 ст. 85 Кодекса об образовании).

Последующее направление на работу (перенаправление) выпускников осуществляется в указанных ниже случаях (п. 19, 20 Положения о распределении).

Выпускники, молодые специалисты, направленные на работу согласно договору о целевой подготовке, могут быть перенаправлены на работу учреждениями образования в течение срока обязательной работы в случаях, указанных в п. 5 и 6 ст. 88 Кодекса об образовании, а именно:

1) если выпускники являются детьми-инвалидами в возрасте до восемнадцати лет, инвалидами I или II группы. Они могут быть перенаправлены на новое место работы с учетом состояния их здоровья по месту жительства родителей, мужа (жены) или с их согласия на иное имеющееся в наличии место работы;

2) если выпускники имеют одного из родителей, или мужа (жену) инвалида I или II группы, или ребенка-инвалида. Они могут быть перенаправлены на новое место работы по месту жительства этих родителя, мужа (жены), ребенка-инвалида;

3) если выпускники имеют медицинские противопоказания к работе по полученной специальности (направлению специальности, специализации) и присвоенной квалификации. Они могут быть перенаправлены на новое место работы с учетом состояния их здоровья;

4) если трудовой договор с выпускниками расторгнут в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения

организации, расположенных в другой местности, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК);

нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (ст. 41 ТК);

несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 2 ст. 42 ТК);

неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании (п. 6 ст. 42 ТК);

обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (п. 2, 3 ст. 44 ТК);

в случаях, если место работы выпускнику предоставляется в порядке, предусмотренном в пункте 6 статьи 83 Кодекса об образовании.

Перенаправление молодых специалистов в указанных выше случаях может осуществляться только при условии изменения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) в соответствии с Положением о целевой подготовке (п. 19 Положения о распределении).

Выпускники, направленные на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, могут быть перенаправлены на работу в течение сроков обязательной работы, установленных в п. 2 ст. 84 Кодекса об образовании, учреждениями образования при наличии следующих оснований (п. 20 Положения о распределении):

отказа нанимателя в приеме на работу выпускнику, направленному на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета;

невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией по окончании военной службы по призыву в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях при желании выпускника работать по направлению на работу;

перевода молодого специалиста с его согласия от одного нанимателя к другому (п. 4 ч. 2 ст. 35 ТК) по согласованию между ними в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией;

расторжения с молодым специалистом трудового договора в случаях, предусмотренных в п. 3 ст. 88 Кодекса об образовании;

возникновения у молодого специалиста обстоятельств, при которых место работы выпускнику предоставляется в порядке, предусмотренном в п. 6 ст. 83 Кодекса об образовании.

Перераспределение, последующее направление на работу осуществляются комиссией по направлению на работу в порядке, установленном в п. 12, 14, 15, 18 Положения о распределении.

Для рассмотрения вопроса о перенаправлении выпускник должен обратиться в учреждение образования, которое ранее направило его на работу, и предоставить документы, указанные в ч. 2 п. 21 Положения о распределении.

При отсутствии возможности предоставления при перенаправлении, перераспределении места работы в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и полученной квалификацией, если выпускник освобождается от возмещения средств, затраченных государством на его обучение в соответствии со ст. 88 Кодекса об образовании, он вправе обратиться в учреждение образования за получением справки о самостоятельном трудоустройстве (ч. 4 п. 16, п. 23 Положения о распределении).

Выпускникам, которые перенаправлены на работу, выдается свидетельство о направлении на работу (п. 4 ст. 86 Кодекса об образовании).

Прием на работу выпускников, которые перенаправлены или перераспределены, может осуществляться после получения ими нового свидетельства о направлении на работу и предъявления его будущему нанимателю.

ГЛАВА 5

ПЕРЕВОД И ПЕРЕМЕЩЕНИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

В соответствии с ч. 1 ст. 30 ТК **переводом признается** поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

Законодательством не установлен запрет на перевод молодого специалиста, если такой перевод осуществляется в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией. Однако существуют определенные особенности для некоторых видов перевода.

Так, для постоянного перевода молодого специалиста к другому нанимателю необходимо согласие работника, а также согласие действующего и будущего нанимателей (абз. 4 ч. 2 п. 16, абз. 7 ч. 2 п. 21 Положения о распределении). Для такого перевода необходимо выполнить ряд действий:

1) направление будущим нанимателем письменного приглашения на работу молодого специалиста в соответствии с полученной молодым специалистом специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией.

2) направление будущим нанимателем ходатайства в учреждение образования о перераспределении к нему молодого специалиста.

3) предоставление действующим нанимателем своего согласия на увольнение в порядке перевода к новому нанимателю молодого специалиста. Целесообразно предоставление такого согласия в форме отдельного документа, хотя возможно и проставление резолюции о согласии на приглашении на работу.

При наличии данных документов молодой специалист обращается в учреждение образования, которое осуществляло его распределение, направление на работу, с заявлением о перераспределении или перенаправлении. При обращении молодой специалист должен предоставить в учреждение образования указанное выше приглашение на работу будущего нанимателя и согласие действующего нанимателя.

В случае принятия учреждением образования положительного решения о переводе молодого специалиста к другому нанимателю учреждением образования ему выдается новое свидетельство о направлении на работу (ч. 2. п. 4 Положения о распределении).

До получения нового свидетельства о направлении на работу в результате перераспределения или перенаправления перевод молодого специалиста к другому нанимателю осуществлен быть не может.

После получения молодым специалистом нового свидетельства о направлении на работу он обращается к действующему нанимателю с заявлением об увольнении в порядке перевода и представляет ему указанное свидетельство, после чего действующим нанимателем издается приказ об увольнении молодого специалиста в порядке

перевода. Наниматель должен ознакомить молодого специалиста с приказом об увольнении под роспись. Запись об увольнении вносится в трудовую книжку (ч. 4, 5 ст. 50 ТК).

При приеме на работу к новому нанимателю молодой специалист должен предоставить ему свидетельство о направлении на работу, полученное в результате перераспределения или перенаправления на работу.

Кроме постоянного перевода молодого специалиста на работу к другому нанимателю также возможны постоянный перевод молодого специалиста на другую работу по сравнению с обусловленной в трудовом договоре у того же нанимателя, а также поручение работы в другой местности (за исключением служебной командировки) (ч. 1 ст. 30 ТК).

Также возможен временный перевод молодого специалиста на другую работу либо в другую местность в связи с производственной необходимостью (ст. 33 ТК), а также на другую работу в связи с простоем (ст. 34 ТК).

Молодым специалистам, так же как и иным работникам, переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, приемом в соответствии с предварительной договоренностью, выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность, производится выплата компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность, предусмотренных ст. 96 ТК.

Исходя из того что и постоянный перевод на другую работу, и временный перевод в связи с производственной необходимостью - это перевод работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), а перевод молодого специалиста возможен только в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, можно заключить, что как постоянный перевод молодого специалиста на другую работу, так и временный перевод молодого специалиста в связи с производственной необходимостью на другую работу возможны только на такую должность (профессию), которая будет соответствовать полученной им специальности (направлению специальности, специализации) и присвоенной квалификации. На должность, которая не соответствует указанным требованиям, перевод молодого специалиста, даже если он даст на это свое согласие, осуществлен быть не может (п. 33 Положения о распределении). Временный перевод молодого

специалиста в связи с простоем (ст. 34 ТК) также должен производиться с учетом указанных требований.

Временный перевод молодого специалиста на другую работу в связи с производственной необходимостью может быть осуществлен без его согласия на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника - на срок до одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). Временный перевод в связи с производственной необходимостью на другую работу на больший срок производится только по согласию между нанимателем и молодым специалистом (ч. 3 ст. 33 ТК).

Временный перевод молодого специалиста в связи с простоем может производиться: у того же нанимателя - на все время простоя, к другому нанимателю в той же местности - на срок до одного месяца (ч. 2 ст. 34 ТК). Для такого перевода согласие работника не требуется (ч. 2 ст. 30 ТК).

Для постоянного перевода молодого специалиста на другую работу обязательным является получение согласия работника на такой перевод. Такое же согласие требуется и для постоянного перевода молодого специалиста на работу в другую местность (ч. 2 ст. 30 ТК).

Для постоянного перевода молодого специалиста на работу в другую местность и для его перевода на другую работу у того же нанимателя (ст. 30 ТК), а также для временного перевода на другую работу или к другому нанимателю в связи с производственной необходимостью (ст. 33 ТК), на другую работу или к другому нанимателю или в другую местность в связи с простоем (ст. 34 ТК) законодательством не предусмотрено получение согласия учреждения образования, которое осуществляло распределение или направление на работу молодого специалиста. Также не предусмотрено и перераспределение или перенаправление молодого специалиста в указанных случаях.

Молодой специалист не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 5 ст. 30 ТК).

В случае, когда молодой специалист в соответствии с медицинской справкой нуждается в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести его на другую имеющуюся работу (постоянно или временно исходя из предписаний, содержащихся в медицинском заключении), соответствующую медицинской справке. Такая работа также должна соответствовать полученной молодым специалистом специальности (направлению специальности, специализации) и присвоенной квалификации. Если молодой специалист отказывается от перевода либо если у нанимателя

отсутствует соответствующая работа, трудовой договор с ним расторгается по п. 2 ст. 42 ТК. Положение о распределении прямо предусматривает возможность расторжения трудовых договоров с молодыми специалистами в соответствии с п. 2 ст. 42 ТК (абз. 6 ч. 1, абз. 2 ч. 2 п. 33 Положения о распределении).

Наниматель должен сообщить о переводе или увольнении молодого специалиста до истечения срока обязательной работы или прохождения интернатуры в учреждение образования (организацию), выдавшее выпускнику направление на работу или направление в интернатуру, с указанием причин и приложением подтверждающих их документов в месячный срок с момента перевода или увольнения (п. 4 Положения о возмещении средств).

Наниматель, к которому молодой специалист направлен в соответствии с договором о целевой подготовке, должен уведомить учреждение образования, которое направило к нему молодого специалиста, о расторжении трудового договора с молодым специалистом, в том числе и в связи с переводом, в трехдневный срок с момента расторжения трудового договора (п. 12 Положения о целевой подготовке).

Перемещение работников, являющихся молодыми специалистами, осуществляется по общим правилам.

Перемещение следует отличать от перевода.

Так, в соответствии с ч.1 ст. 31 ТК, перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и в другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором.

Так как при перемещении сохраняется трудовая функция работника, а меняются рабочее место, структурное подразделение, механизм или агрегат, перемещение молодого специалиста также является возможным.

В соответствии с ч.4 ст.31 ТК если перемещение осуществляется по инициативе нанимателя, то оно должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

Согласия молодого специалиста на перемещение не требуется (ч. 3 ст. 31 ТК).

ГЛАВА 6

ИЗМЕНЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ

В соответствии с ч. 1 ст. 32 ТК наниматель в порядке, предусмотренном ст. 32 ТК, вправе изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенным в трудовом договоре.

Изменение существенных условий труда должно производиться в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, такими, например, как рационализация рабочих мест, изменение техники и технологии производства, введение новых форм организации труда, совершенствование рабочих мест на основе аттестации.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК, переход на контракт с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и другие условия, устанавливаемые в соответствии с ТК.

Молодому специалисту, так же как и иным категориям работников, наниматель вправе изменить существенные условия труда. Однако существуют определенные особенности, связанные с изменением существенных условий труда молодому специалисту.

В связи с тем, что законодательство не содержит запрета на заключение с выпускником, распределенным или направленным на работу в организацию, трудового договора на условиях неполного рабочего времени, молодому специалисту может быть изменено и такое существенное условие, как рабочее время: ему может быть установлено неполное рабочее время, а также может быть отменено установленное ранее неполное рабочее время.

Кроме того, правомерно также осуществить переход на контракт с молодым специалистом, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок. Молодым специалистам возможно изменять и иные существенные условия труда, например устанавливать совмещение профессий, изменять размер оплаты труда, режим работы и др.

По общему правилу при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда трудовой договор с ним может быть прекращен в соответствии с п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК.

В отношении молодых специалистов указанная норма действовать не будет исходя из следующего. Положение о распределении содержит закрытый перечень оснований, в соответствии с которыми может быть уволен молодой специалист (п. 33 Положения о распределении). Среди таких оснований не указано увольнение молодого специалиста в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК). Для изменения указанных условий труда необходимо внести изменения в трудовой договор, что допускается только по согласию нанимателя и работника (однако условия трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде в случае изменения законодательства о труде) (ч. 4 ст. 19 ТК). Поэтому, если молодой специалист не согласен на изменение существенных условий труда, в связи с тем, что наниматель не может его уволить по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК, а также не вправе внести изменения в трудовой договор без согласия молодого специалиста, молодой специалист будет продолжать работать в прежних условиях труда. В связи с указанным в уведомлении молодого специалиста об изменении существенных условий труда не следует указывать о последствиях отказа от изменения существенных условий труда - прекращении трудового договора по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК.

В остальном изменение существенных условий труда молодых специалистов, оформление таких изменений осуществляются по общим правилам.

ГЛАВА 7 ОПЛАТА ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Оплата труда работников, включая **молодых специалистов**, в **бюджетных организациях** и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее - бюджетные организации) производится в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (далее – Постановление № 6 Минтруда), иными нормативными правовыми актами и локальными правовыми актами.

Работникам лесохозяйственных организаций Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь условия оплаты труда устанавливаются согласно приложению 20 Постановления № 6 Минтруда, приказу Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь № 2 от 04.01.2011 «О повышении тарифных окладов лесничим, помощникам лесничего, мастерам леса» (далее – Приказ №2) а также в соответствии с локальными правовыми актами (коллективным договором, тарифным соглашением).

Заработная плата молодых специалистов в бюджетных организациях и в **коммерческих организациях**, применяющих систему оплаты труда на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее – ЕТС), состоит из **тарифного оклада** и повышений тарифного оклада, которые образуют должностной оклад, а также выплат стимулирующего характера (надбавок, премий) и компенсирующих выплат (за ухудшение условий труда).

Тарифный оклад работника рассчитывается путем умножения тарифной ставки I-го разряда на тарифный коэффициент, соответствующий разряду работника и корректирующий коэффициент.

Тарификация работников лесохозяйственных организаций Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь осуществляется согласно приложению 20 Постановления № 6 Минтруда.

Тарификация и условия оплаты труда работников бюджетных организаций системы **Министерства природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Беларусь** установлены Постановлением № 6 Минтруда (приложения 17, 23-1).

Коммерческим организациям трудовое законодательство предоставляет право самостоятельно выбирать и устанавливать для своих работников системы оплаты труда (к примеру, на основе ЕТС или иные формы и системы).

Наниматель также может предусматривать в трудовых договорах (контрактах) работников персональные условия оплаты труда.

Молодым специалистам, направленным на работу в **бюджетные организации**, предусмотрены **повышения тарифных окладов** по следующим основаниям:

1. В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 01.09.2010 № 1267 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых

приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (далее – Постановление № 1267) предусмотрено **повышение тарифных окладов (ставок)** выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации и иные организации, получающие субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, в течение двух лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта) **на 10 процентов** (подпункт 1.2 пункта 1 Постановления № 1267).

2. За стаж работы по специальности (в отрасли) производится повышение тарифных окладов в соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли), утвержденным постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 12.01.2000 № 4 (с последующими изменениями и дополнениями).

Размер повышения тарифных окладов за стаж работы по специальности (в отрасли) следующий:

- до 5 лет работы - на 10%;
- от 5 до 10 лет работы - на 15%;
- от 10 до 15 лет работы - на 20%;
- от 15 лет и выше - на 30%.

Молодым специалистам, при заключении с ними контракта в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» предусмотрено **повышение должностного оклада до 50 процентов** (если больший размер не предусмотрен законодательством).

Отраслевыми тарифными соглашениями для молодых специалистов организаций Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь, концерна «Беллесбумпром», Государственного комитета по имуществу Республики Беларусь предусмотрена гарантия повышения тарифной ставки (оклада) не менее чем на 20 процентов и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее двух календарных дней при заключении с молодыми специалистам

контракта в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29

Молодым специалистам бюджетных и коммерческих организаций могут устанавливаться следующие доплаты и надбавки к должностному окладу.

Доплаты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда»).

Доплаты устанавливаются в размерах от 0,10 до 0,25 % от тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, или фиксированной денежной величины, определяемой нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иного локального правового акта, принятых в соответствии с законодательством;

Размер доплат не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

В каждой организации составляется перечень подразделений и должностей с конкретным размером доплат, который утверждается руководителем, согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

Доплаты за работу в ночное время. В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Республики Беларусь за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада) работника.

В бюджетных организациях за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) производится доплата в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника (подпункт 1.6 пункта 1 приложения 1 к постановлению Минтруда № 6).

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

В бюджетных организациях данные доплаты могут устанавливаться по вакантным должностям или на время отсутствия основного работника в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ (подпункт 2.5 пункта 2 приложения 1 к постановлению Минтруда № 6).

В коммерческих организациях размеры доплат устанавливаются нанимателем по соглашению с работником (статья 67 ТК РБ).

Конкретные размеры доплат устанавливаются нанимателем по соглашению с работником в процентном отношении от должностного оклада отсутствующего работника или в твердо установленном размере. Условия установления и размеры доплат отражаются и в коллективном договоре.

Надбавки. Молодым специалистам устанавливаются **надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ.**

Молодым специалистам лесного хозяйства в соответствии с подпунктом 4.2. приложения 20 к Постановлению № 6 на установление надбавок за высокие производственные достижения в труде, сложность и напряженность труда, а также выполнение особо важной (срочной) работы руководителям, специалистам и служащим направляется из бюджета 30% суммы окладов этих работников, за счет средств от лесохозяйственной деятельности указанный размер может быть увеличен до 50%.

Молодым специалистам в коммерческих организациях могут устанавливаться **надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда** на основании коллективного договора, трудового договора (контракта).

Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ (услуг). Указанные надбавки уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы.

Порядок установления надбавки за сложность и напряженность труда определяется в коллективном договоре.

Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается работнику на основании приказа руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом, как правило, на год или на

определенный срок (или на время выполнения работ). Первоначальный размер надбавки указывается в контракте работника. Одновременно, в контракте должно быть указано, что размер надбавки может быть изменен или отменен нанимателем на основании приказа руководителя.

Надбавки за стаж работы. Коммерческие организации могут устанавливать работникам, в том числе и молодым специалистам, надбавки за стаж работы в размерах, которые определены коллективным договором или другими ЛПА.

Компенсации за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни. В соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь за каждый час работы в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата.

Конкретный размер доплаты в бюджетных организациях, устанавливается Правительством Республики Беларусь, в коммерческих организациях - трудовым договором и (или) локальным нормативным правовым актом.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха (статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Материальное стимулирование. К материальному стимулированию относят как ежемесячные выплаты премий, так и разовые, предусмотренные коллективным договором (ежемесячные премии, выплаты по результатам работы за квартал, за экономию сырья, материалов, энергоресурсов и другие виды материального стимулирования).

Показатели, условия и размеры премии работников определяются положением о премировании, которое утверждается руководителем, согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

Конкретные размеры премии работников определяются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы.

Другие выплаты. К таким выплатам относятся как единовременные, так и ежемесячные выплаты, предусмотренные **коллективным договором** (оказание материальной помощи в различных жизненных ситуациях, компенсация за съём жилья, компенсация за проезд, компенсация за питание, выплаты к праздничным датам и другие выплаты).

Справочно: в отраслевых тарифных соглашениях с Минлесхозом, концерном «Беллесбумпром», Госкомимуществом предусмотрены гарантии для молодых специалистов, согласно которым расходы по найму жилья или проживанию в общежитии компенсируются организацией в размере не менее 3-х базовых величин (но не более фактических затрат) в месяц на протяжении 3-х лет (при условии, когда организация не предоставила жилье специалисту).

ГЛАВА 8

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

По общему правилу запрещено увольнять молодых специалистов или переводить их на работу, которая не связана с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, до окончания срока обязательной работы, указанного в свидетельстве о направлении на работу.

Исключение составляют следующие случаи (п. 33 Положения о распределении):

- 1) переход на выборную должность (п. 4 ч. 2 ст. 35 ТК);
- 2) принятие решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве.

Необходимо отметить, что в ТК указанное основание увольнения отсутствует. При этом законодательством предусмотрены конкретные основания, по которым могут быть уволены молодые специалисты (п. 33 Положения о распределении). Однако данные ограничения распространяются на нанимателей, которые указаны в свидетельстве о направлении на работу, а при получении справки о самостоятельном трудоустройстве статус молодого специалиста утрачивается.

Таким образом, решение о перераспределении либо справка о

самостоятельном трудоустройстве является документом, наличие которого дает право нанимателю уволить молодого специалиста по основаниям, предусмотренным ТК, и в установленном порядке (например, п. 4 ч. 2 ст. 35 (перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю), п. 1 ч. 2 ст. 35 (соглашение сторон), ст. 40 (желание работника) ТК и т.д.).

3) зачисление в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).

В данном случае выпускник продолжает быть молодым специалистом нанимателя, указанного в свидетельстве о направлении на работу. В то же время в абз. 4 ч. 1 п. 33 Положения о распределении не установлено ограничение увольнения данного молодого специалиста по конкретной статье. Следовательно, зачисление в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени) является безусловным основанием, при наличии которого возможно увольнение, в том числе и по таким основаниям, как желание работника (ст. 40 ТК), соглашение сторон (п. 1 ч. 2 ст. 35,) или требование работника по уважительной причине (ст. 41 ТК).

4) нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (ст. 41 ТК);

5) увольнение по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным в п. 1, 2, 4 - 9 ст. 42 ТК, таким как:

ликвидация организации, прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК).

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 2 ст. 42 ТК).

систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания (п. 4 ст. 42 ТК).

прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (п. 5 ст. 42 ТК).

неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более

длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (п. 6 ст. 42 ТК);

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы (п. 7 ст. 42 ТК);

совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (п. 8 ст. 42 ТК);

однократное грубое нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК).

По инициативе нанимателя молодой специалист может быть уволен по любому из оснований, кроме п. 3 ст. 42 ТК (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы).

б) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным в п. 1 - 3, 5 - 7 ст. 44 ТК:

призыв работника на военную службу, направление работника на альтернативную службу (п. 1 ст. 44 ТК).

В срок обязательной работы по распределению (перераспределению) при направлении на работу (последующем направлении на работу) по желанию выпускника засчитывается период военной службы по призыву, службы в резерве в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь (далее - военная служба) (ч. 4 п. 3 ст. 83, ч. 5 п. 2 ст. 84, ч. 2 п. 3 ст. 85, ч. 2 п. 3 ст. 86 Кодекса об образовании).

Таким образом, при желании молодого специалиста отработать срок обязательной работы по распределению (перераспределению) либо по направлению на работу (последующему направлению на работу) после прохождения военной службы наниматель должен оформить прием работника на работу в установленном порядке. Отказать в приеме на работу молодого специалиста наниматель вправе

лишь при наличии обоснованных причин.

Если выпускник получил профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование на условиях целевой подготовки и до либо после его трудоустройства был призван на службу в Вооруженные Силы Республики Беларусь, другие войска и воинские формирования, то по окончании службы он обязан доработать установленный договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срок обязательной работы (ч. 4 п. 28 Положения о распределении);

восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44 ТК);

нарушение установленных правил приема на работу (п. 3 ст. 44 ТК);

вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (п. 5 ст. 44 ТК);

смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим, смерть нанимателя - физического лица (п. 6 ст. 44 ТК);

возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы (п. 7 ст. 44 ТК);

7) по дополнительным основаниям прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях (п. 2 - 7 ст. 47 ТК):

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя (п. 2 ст. 47 ТК);

направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий (п. 4 ст. 47 ТК);

неподписание работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией (п. 5 ст. 47 ТК);

неподписание работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ (п. 6 ст. 47

ТК).

В свою очередь, увольнение молодых специалистов, получивших высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы допускается в следующих случаях:

расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, указанным в п. 5, 6 ст. 88 Кодекса об образовании;

по основаниям, предусмотренным в п. 4, 5, 7, 8, 9 ст. 42, в п. 1, 5 - 7 ст. 44 и в п. 1, 2 - 7 ст. 47 ТК (ч. 2 п. 33 Положения о распределении).

В соответствии с п. 5 ст. 88 Кодекса об образовании выпускники, направленные (перенаправленные) на работу в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего), освобождаются от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку, если они:

являются детьми-инвалидами в возрасте до восемнадцати лет, инвалидами I или II группы, при невозможности предоставления путем последующего направления на работу нового места работы с учетом состояния их здоровья по месту жительства родителей, мужа (жены) или с их согласия иного имеющегося в наличии места работы;

имеют одного из родителей, или мужа (жену) инвалида I или II группы, или ребенка-инвалида, при невозможности предоставления путем последующего направления на работу нового места работы по месту жительства этих родителя, мужа (жены), ребенка-инвалида;

имеют медицинские противопоказания к работе по полученной специальности (направлению специальности, специализации) и присвоенной квалификации, при невозможности предоставления путем последующего направления на работу нового места работы с учетом состояния их здоровья.

ГЛАВА 9

ВОЗМЕЩЕНИЕ В БЮДЖЕТ СРЕДСТВ, ЗАТРАЧЕННЫХ НА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

По общему правилу обязанность по возмещению средств в республиканский и (или) местные бюджеты, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего (далее - возмещение средств), возлагается на выпускника (ч. 1 п. 2 Положения о возмещении средств).

Выпускник возмещает затраченные средства, если он не отработал установленный срок обязательной работы и при этом не освобожден от их возмещения в установленных законодательством случаях (ч. 3 п. 4 Положения о возмещении средств, п. 2 - 6 ст. 88 Кодекса об образовании).

В то же время если средства затрачены на подготовку специалиста, рабочего, служащего на условиях целевой подготовки, то обязанность по их возмещению солидарно несет организация - заказчик кадров в случае, когда договор о целевой подготовке специалиста, рабочего, служащего будет расторгнут с нарушением порядка, установленного Положением о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих (ч. 2 п. 2 Положения о возмещении средств).

Договор о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) (далее - договор) считается заключенным с момента подписания его всеми сторонами и действует до окончания срока обязательной работы молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) (п. 6 Положения о целевой подготовке).

Договор может быть изменен по соглашению сторон, а также расторгнут по соглашению сторон или по требованию одной из сторон (ч. 1 п. 7 Положения о целевой подготовке).

Установлен определенный порядок расторжения договора, который заключается в следующем.

1. Сторона, иницирующая расторжение договора, обязана письменно уведомить об этом другие стороны с указанием причин и представлением подтверждающих их документов (ч. 2 п. 7 Положения о целевой подготовке). При этом:

1.1. договор считается расторгнутым по соглашению сторон, если стороны в месячный срок со дня получения уведомления письменно выразят свое согласие с его расторжением (ч. 2 п. 7 Положения о целевой подготовке);

1.2. договор считается расторгнутым по требованию одной из сторон в месячный срок со дня получения уведомления (ч. 2 п. 7 Положения о целевой подготовке).

2. Расторжение договора по соглашению сторон осуществляется по согласованию с республиканскими органами государственного управления, местными исполнительными и распорядительными органами, в подчинении которых находятся заказчики, и в определяемом этими органами порядке (ч. 3 п. 7 Положения о целевой подготовке).

Кроме того, расторжение договора, заключенного с учреждениями образования, подчиненными Министерству сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, осуществляется по согласованию с:

комитетами по сельскому хозяйству и продовольствию облисполкомов - в отношении студентов и молодых специалистов с высшим образованием;

управлениями сельского хозяйства и продовольствия райисполкомов - в отношении учащихся, молодых специалистов со средним специальным образованием, а также молодых рабочих (служащих) (ч. 4 п. 7 Положения о целевой подготовке).

Таким образом, если договор о целевой подготовке будет расторгнут, например, без согласования республиканского органа государственного управления, в подчинении которого находится наниматель, то учреждение образования вправе солидарно предъявить требование о возмещении затраченных средств на обучение молодого специалиста и к самому молодому специалисту, и к нанимателю, который выступал в качестве заказчика кадров.

Если после заключения трудового договора молодой специалист возместил средства, затраченные на его обучение, это не является основанием для его увольнения, так как в данном случае законодательство не обязывает нанимателя расторгнуть трудовой договор с таким работником (например, если не истек срок контракта). Вместе с тем наниматель вправе расторгнуть заключенный с ним трудовой договор, но только после предъявления им справки о самостоятельном трудоустройстве (ч. 2 п. 5 Положения о распределении).

ГЛАВА 10 ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ В СФЕРЕ ЖИЛИЩНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

В соответствии с подпунктом 1.2 статьи 35 Жилищного кодекса Республики Беларусь, подпунктом 3.2 пункта 3 Положения об учете граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и о порядке предоставления жилых помещений государственного жилищного фонда, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 16.12.2013 № 563 «О некоторых вопросах правового регулирования жилищных отношений» (далее – Положение об учете граждан,

нуждающихся в улучшении жилищных условий) **молодые рабочие (служащие), молодые специалисты, прибывшие по распределению, направленные на работу в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего), или специалисты, прибывшие по направлению государственных органов и других организаций на работу в организации, расположенные на территориях с уровнем радиоактивного загрязнения свыше 5 кюри на квадратный километр и приравненных к ним территориях, признаются нуждающимися в улучшении жилищных условий.**

Молодые специалисты принимаются в установленном порядке на учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы, а по желанию - также и по месту жительства.

Кроме того, за молодыми рабочими (служащими), молодыми специалистами на срок работы по распределению, направлению на работу **сохраняется право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту жительства** (статья 45 Жилищного кодекса Республики Беларусь, подпункт 36.6. пункта 36 Положения об учете граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий).

Указом Президента Республики Беларусь от 06.01.2012 № 13 «О некоторых вопросах предоставления гражданам государственной поддержки при строительстве (реконструкции) или приобретении жилых помещений» (далее – Указ № 13) используются термины **«молодые граждане», «молодая семья», «члены молодой семьи».**

Под **молодыми гражданами** понимаются лица в возрасте до 31 года (подпункт 1.1 пункта 1 Указа № 13).

Молодая семья - семья, в которой хотя бы один из супругов (родитель в неполной семье) находился в возрасте до 31 года на дату принятия на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, а для граждан, принятых на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий до вступления в брак (рождения, усыновления, удочерения ребенка), - на дату заключения брака (рождения, усыновления, удочерения ребенка). К членам молодой семьи относятся супруг (супруга) и их дети (родные, усыновленные, удочеренные) (пункт 5 Указа № 13).

Если в организации имеется общежитие, то молодой специалист **имеет право подать заявление о постановке на учет граждан, желающих получить жилое помещение в общежитии**, со времени поступления на работу. Порядок предоставления жилых помещений, владения и пользования ими, заключения договора найма жилого

помещения государственного жилищного фонда в общежитиях, основные права и обязанности сторон регулируется Положением об общежитиях, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 05.04.2013 № 269 Жилое помещение в общежитии предоставляется гражданам по совместному решению администрации организации и профсоюзного комитета (при его наличии) в порядке очередности, исходя из времени принятия на учет желающих получить жилое помещение в общежитии, на время работы (службы) в данной организации.

Первоочередное право на получение жилого помещения в общежитии имеют молодые семьи; воспитанники (кроме детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей) домов-интернатов для детей-инвалидов, детских интернатных учреждений; инвалиды с детства; граждане, состоящие на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, прибывшие в порядке перевода на работу (службу) в другой населенный пункт.

С учетом мнения коллектива организации жилое помещение в общежитии, в первую очередь, может быть предоставлено гражданам, имеющим высокие производственные показатели и принимающим активное участие в общественной жизни организации.

Вне очереди жилое помещение в общежитии предоставляется гражданам:

имеющим право на внеочередное получение жилых помещений социального пользования;

из числа высококвалифицированных специалистов, работавших за границей по контракту (под высококвалифицированными специалистами понимаются научные работники высшей квалификации либо граждане, получившие послевузовское образование, высшее образование II ступени, либо специалисты, имеющие стаж работы по специальности не менее пяти лет);

включенным в банк данных одаренной молодежи и банк данных талантливой молодежи, - на период обучения;

выбывшим из жилого помещения в общежитии в связи:

с прохождением военной службы по призыву, направлением на альтернативную службу, призывом на службу в резерве, военные и специальные сборы, прохождением военной службы по первому контракту на должностях солдат, матросов, сержантов и старшин и по окончании службы трудоустроившимся в ту же организацию;

с направлением организацией для получения профессионально-

технического, среднего специального, высшего или послевузовского образования в учреждение образования, организацию, реализующую образовательные программы послевузовского образования, находящиеся в другом населенном пункте, и после отчисления из этих учреждения образования, организации трудоустроившимся в ту же организацию.

Первоочередное право на предоставление коммерческого жилья регламентируется Положением об учете граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и о порядке предоставления жилых помещений государственного жилищного фонда, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 16.12.2013 № 563 (далее – Положение об учете граждан), п. 16 Положения о порядке предоставления жилых помещений коммерческого использования, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.12.2014 № 1297 «О некоторых вопросах предоставления жилых помещений коммерческого использования» (далее – Положение о порядке предоставления жилых помещений коммерческого использования), а также локальными правовыми актами нанимателя.

Так, в соответствии с пунктом 77 Положения об учете граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий первоочередное право на предоставление жилых помещений коммерческого использования коммунального жилищного фонда, имеют граждане в связи с характером трудовых (служебных) отношений, не имеющие жилых помещений в собственности (долей в праве общей собственности на жилые помещения) и (или) во владении и пользовании, за исключением жилых помещений, занимаемых гражданами по договорам найма жилого помещения в общежитии, в населенном пункте по месту работы (службы) (при реализации первоочередного права на предоставление жилых помещений коммерческого использования коммунального жилищного фонда в г. Минске - в г. Минске и Минском районе), из числа молодых рабочих (служащих), специалистов, получивших образование за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, прибывших по распределению, направленных на работу в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего).

Категории граждан из числа работников организаций, в ведении которых находятся жилые помещения, имеющих первоочередное право предоставления жилых помещений коммерческого использования республиканского жилищного фонда, определяются локальными нормативными правовыми актами (в том числе коллективными

договорами) этих организаций (п. 16 Положения о порядке предоставления жилых помещений коммерческого использования).

Выпускникам государственных учреждений образования, получившим среднее специальное, высшее образование и приступившим к работе по распределению или направлению на работу (направленным для прохождения службы) не по месту жительства родителей или в районах, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, согласно утверждаемому Правительством Республики Беларусь Перечню территорий (населенных пунктов и других объектов), относящихся к зонам радиоактивного загрязнения, независимо от места жительства родителей, предоставляются льготные кредиты в течение двух лет после окончания этих учреждений образования на приобретение домашнего имущества (мебель, холодильник, телевизор, газовая или электрическая плита, стиральная машина, микроволновая печь, компьютер, монитор, пылесос, электрочайник, кухонная машина) и товаров первой необходимости (одежда, обувь, постельное белье, одеяла, подушки, посуда), произведенных в Республике Беларусь (пункт 2 Указа Президента Республики Беларусь от 27.11.2000 № 631 «О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению льготных кредитов отдельным категориям граждан»).

Молодым специалистам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предоставляются следующие гарантии по социальной защите согласно Закону Республики Беларусь «О гарантиях по социальной защите детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – Закон):

гарантии права на жилище - лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, гарантируется право на получение жилых помещений социального пользования государственного жилищного фонда, льготных кредитов, одноразовых субсидий и иных форм государственной поддержки для строительства (реконструкции) или приобретения жилого помещения в соответствии с законодательством, если они являются нуждающимися в улучшении жилищных условий по основаниям, предусмотренным законодательными актами (статья 12 Закона);

гарантии права на труд и занятость - лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обеспечиваются гарантии права на труд и занятость путем разработки и реализации целевых

государственных программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест, установления брони для приема на работу, предоставления услуг по профессиональной ориентации и другими мерами в соответствии с законодательством (статья 13 Закона);

иные гарантии по социальной защите - лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящимся в детских интернатных учреждениях, детских домах семейного типа, опекунских семьях и приемных семьях, получающим в государственных учреждениях образования Республики Беларусь профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование, дополнительное образование взрослых, получаемое при освоении содержания образовательной программы подготовки лиц к поступлению в учреждения образования Республики Беларусь, в дневной форме получения образования, предоставляется право на:

бесплатное посещение культурных и спортивных мероприятий (при наличии свободных мест) в государственных организациях культуры, физической культуры и спорта;

бесплатное посещение экспозиций и выставок, созданных на основе собственных музейных фондов, в музеях, полностью или частично финансируемых за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов;

бесплатную подготовку в государственных специализированных учебно-спортивных учреждениях;

бесплатное посещение государственных физкультурно-спортивных сооружений.

ГЛАВА 11

КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь отношения между нанимателями и наемными работниками строятся на принципах социального партнерства путем заключения соглашения на республиканском (Генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях.

Тарифные соглашения предоставляют молодым специалистам и молодым работникам дополнительные, по сравнению с законодательством, социально-трудовые гарантии и преимущества.

На работников лесного хозяйства распространяются положения Тарифного соглашения между Министерством лесного хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников леса и природопользования на 2019 -2021 годы.

Выдержки из тарифного соглашения:

• По вопросам социальной защиты молодежи:

пункт 73.1. при заключении контрактов с молодыми специалистами повышать должностные оклады (тарифные ставки), с учетом занимаемой должности, профессии, не менее чем на 20 процентов и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск не менее двух календарных дней;

пункт 73.2. работникам, имеющим степень магистра, повышать тарифные ставки (оклады), с учетом занимаемой должности, не менее, чем на 30 процентов;

пункт 73.3. повышать на 50 процентов тарифные ставки (оклады) молодым специалистам, получившим высшее образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского бюджета либо на условиях оплаты, направленных на работу по распределению, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи;

пункт 73.4. дифференцированно, в зависимости от характера и сложности выполняемой работы, устанавливать молодым рабочим, выпускникам учреждений образования, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, курсов, прошедшим обучение непосредственно на производстве, пониженные нормы выработки в течение полугодия с начала их самостоятельной работы без уменьшения заработной платы;

пункт 73.5. принятым в организации молодым работникам из числа детей-сирот оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее 10 базовых величин;

пункт 73.6. работникам, принятым на прежнее место работы после прохождения срочной военной службы, оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее пяти базовых величин, помимо выплат, установленных законодательством;

пункт 73.7. компенсировать на протяжении трех лет молодым специалистам, специалистам, которым организация предоставляет первое рабочее место, расходы по найму жилья или проживанию в общежитии в размере не менее трех базовых величин в месяц, но не более фактических затрат, при условии, когда организация не предоставила жилье данной категории специалистов;

пункт 73.9. предусматривать в коллективных договорах строительство или приобретение жилья для молодых специалистов, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

пункт 73.10. в целях адаптации молодых специалистов к условиям производства закреплять за ними наставников из числа высококвалифицированных работников организации. Производить доплату наставникам за руководство молодыми специалистами;

пункт 73.12. выпускников учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, для которых организации лесной отрасли являются первым рабочим местом после окончания обучения, приравнять к молодым специалистам и распространять на них льготы и гарантии, предусмотренные в коллективных договорах для молодых специалистов.

На работников организаций, входящих в состав концерна «Беллесбумпром» распространяются условия Тарифного соглашения между концерном «Беллесбумпром» и Белорусским профессиональным союзом работников леса и природопользования на 2019 -2021 годы.

Выдержки из тарифного соглашения:

• По вопросам социальной защиты молодежи:

пункт 68.1. дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливать молодым рабочим, выпускникам учреждений, обеспечивающих получение среднего и профессионально-технического образования, пониженные нормы выработки в течение полугодия с начала их самостоятельной работы без уменьшения заработной платы;

пункт 68.2. молодым работникам (в возрасте до 31 года) из числа детей-сирот, принятым на работу и проработавшим в организации один год, оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее 10 базовых величин;

пункт 68.3. оказывать единовременную материальную помощь молодым работникам, принятым после прохождения срочной военной службы на прежнее место работы в размере не менее пяти базовых величин (сверх установленной законодательством);

пункт 68.4. компенсировать на протяжении трех лет молодым специалистам расходы по найму жилья или проживанию в общежитии в размере не менее трех базовых величин в месяц, но не более фактических затрат, при условии, когда организация не предоставила жилье данной категории специалистов;

пункт 68.5. предоставлять молодым специалистам долгосрочные займы на строительство и приобретение жилья. Размеры, порядок

предоставления займов устанавливаются организациями в соответствии с коллективными договорами;

пункт 68.6. при заключении контрактов с молодыми специалистами повышать должностные оклады (тарифные ставки), с учетом занимаемой должности, не менее чем на 20 процентов и предоставлять дополнительный отпуск не менее двух календарных дней;

пункт 68.7. направлять молодых рабочих на учебу в высшие и средне-специальные учебные заведения. Производить оплату за обучение в профильных учебных заведениях в соответствии с условиями коллективных договоров.

На работников организаций, подчиненных Государственному комитету по имуществу Республики Беларусь, распространяются условия Тарифного соглашения между Государственным комитетом по имуществу Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников леса и природопользования на 2019 -2021 годы.

Выдержки из тарифного соглашения:

● По вопросам социальной защиты молодежи Стороны договорились о следующем:

пункт 5.4.1. При заключении контрактов с молодыми специалистами повышать должностные оклады (тарифные ставки), с учетом занимаемой должности, профессии, не менее чем на 20 процентов и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск не менее двух календарных дней.

пункт 5.4.2. Молодым специалистам, получившим степень магистра, повышать тарифные ставки (оклады), с учетом занимаемой должности, не менее, чем на 30 процентов.

пункт 5.4.3. Повышать на 50 процентов тарифные ставки (оклады) молодым специалистам, получившим высшее образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского бюджета либо на условиях оплаты, направленным на работу по распределению, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи.

пункт 5.4.4. Дифференцированно, в зависимости от характера и сложности выполняемой работы, устанавливать молодым рабочим, выпускникам учреждений образования, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, курсов, прошедшим обучение непосредственно на производстве, пониженные нормы выработки в течение полугодия с начала их самостоятельной работы без уменьшения заработной платы.

пункт 5.4.5. Принятым в организации молодым работникам из числа детей-сирот оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее 10 базовых величин.

пункт 5.4.6. Работникам, принятым на прежнее место работы после прохождения срочной военной службы, оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее пяти базовых величин, помимо выплат, установленных законодательством.

пункт 5.4.7. Производить ежемесячные компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов по найму жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу в размере не менее трёх базовых величин в месяц, но не более фактических затрат;

пункт 5.4.8. Оказывать молодым специалистам в соответствии с коллективными договорами материальную помощь для приобретения предметов длительного пользования для домашнего обихода.

пункт 5.4.9. Предусматривать в коллективных договорах строительство или приобретение жилья для молодых специалистов, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

пункт 5.4.10. В целях адаптации молодых специалистов к условиям производства закреплять за ними наставников из числа высококвалифицированных работников организации. Производить доплату наставникам за руководство молодыми специалистами.

На работников организаций, подчиненных Министерству природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Беларусь, распространяются условия Тарифного соглашения между Министерством природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников леса и природопользования на 2019 -2021 годы.

Выдержки из тарифного соглашения:

пункт 5.1. Стороны установили использовать денежные средства, в соответствии с коллективными договорами, на:

ежемесячное частичное погашение расходов за наем жилья молодым специалистам, распределенным на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченных нанимателем жилыми помещениями;

материальную помощь к началу учебного года семьям, имеющим детей школьного возраста;

материальную помощь к трудовому отпуску, в том числе на санаторно-курортное лечение работникам, не имеющим прогулов, иных нарушений трудовой дисциплины;

премирование в связи с юбилейными датами, профессиональными и государственными праздниками;

заготовку овощей и удешевления питания;

пункт 5.1.2. В целях защиты имущественных интересов работников в подчиненных Минприроды организациях наниматели заключают договоры добровольного страхования жизни и дополнительной пенсии в пользу своих работников;

пункт 5.1.4. Выдавать займы, оказывать материальную помощь работникам, признанным в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий, на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений в порядке и на условиях, установленных коллективными договорами;

пункт 5.1.5. Оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза организаций, чьи семьи оказались по объективным причинам в категории малообеспеченных.

пункт 5.1.6. Выделяются средства на удешевление путевок для оздоровления работников и их детей в подчиненных Минприроды организациях.

пункт 5.1.7. Выделять автотранспорт для организации экскурсий, туристических поездок, рыбной ловли, спортивных соревнований и иных коллективных поездок с возмещением 50% затрат за его использование.

пункт 5.1.9. организации принимаются меры по:

оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.;

оказанию адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования.

В организациях любых организационно-правовых форм заключается **коллективный договор** - локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями в пределах их компетенции, а также Трудовым кодексом Республики Беларусь.

В **коллективный договор** организации могут быть включены более высокие социально-экономические гарантии для молодых специалистов и молодых работников, чем предусмотрены законодательством и в тарифном соглашении.

При поступлении на работу наниматель обязан ознакомить работника под роспись с содержанием действующего в организации коллективного договора и приложениями к нему.

**ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ РЕСПУБЛИКИ
БЕЛАРУСЬ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ТРУДОВЫЕ И ИНЫЕ ОТНОШЕНИЯ
С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В
НАСТОЯЩИХ РЕКОМЕНДАЦИЯХ:**

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13.01.2011 № 243-З (ред. от 23.07.2019).
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З (ред. от 17.07.2018).
3. Закон Республики Беларусь от 21.12.2005 № 73-З (ред. от 17.07.2018) «О гарантиях по социальной защите детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».
4. Закон Республики Беларусь от 05.11.1992 № 1914-ХП (в ред. от 23.07.2019) «О воинской обязанности и воинской службе».
5. Закон Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З (в ред. от 12.07.2013) «Об охране труда».

6. Закона Республики Беларусь от 06.01.1999 № 230-3 «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования»).

7. Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (в ред. от 13.02.2012).

8. Указ Президента Республики Беларусь от 19.07.2011 № 401 «О предоставлении отсрочки от призыва на срочную военную службу отдельным категориям граждан».

8. Указ Президента Республики Беларусь от 06.01.2012 № 13 «О некоторых вопросах предоставления гражданам государственной поддержки при строительстве (реконструкции) или приобретении жилых помещений» (с изм. и доп., вступившими в силу с 01.05.2019).

9. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.09.2010 № 1267 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (в ред. от 20.11.2017).

10. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (в ред. от 27.05.2019).

11. Положение об учете граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и о порядке предоставления жилых помещений государственного жилищного фонда, утвержденное Указом Президента Республики Беларусь от 16.12.2013 № 563 «О некоторых вопросах правового регулирования жилищных отношений» (в ред. от 26.12.2017).

12. Положения о порядке предоставления жилых помещений коммерческого использования, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.12.2014 № 1297 «О некоторых вопросах предоставления жилых помещений коммерческого использования»

13. Положение о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.06.2011 № 821 (в ред. от 30.04.2019).

14. Положение о порядке возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.06.2011 № 821 (в ред. от 30.04.2019).

15. Положение о порядке предоставления льготных кредитов на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.04.2012 № 366 (в ред. от 22.02.2016).

16. Положение о предоставлении гражданам Республики Беларусь одноразовых субсидий на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.04.2002 № 555 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2019).

17. Положение об отнесении граждан к категории малообеспеченных для получения государственной поддержки при строительстве (реконструкции) или приобретении жилого помещения, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 20.12.2000 № 1955 (в ред. от 04.11.2017).

18. Положение о порядке предоставления молодым семьям финансовой помощи государства в погашении задолженности по льготным кредитам, полученным на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2011 № 243 (в ред. от 25.02.2019).

19. Правила индивидуального (персонифицированного) учета застрахованных лиц в системе государственного социального страхования, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.1997 № 837).

20. Инструкция об особенностях исчисления стажа работы в отрасли работников организаций системы Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь от 28.01.2005 № 4.

**БЕЛОРУССКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ ЛЕСА И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ**

220126, г. Минск, пр. Победителей 21,
тел/факс 203-85-71 E-mail: RKlesa@tut.by
Официальный сайт: profles.by