

ПРАВОВАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ПЕРВОГО РАБОЧЕГО МЕСТА

Сысоев Алексей Сергеевич,

Могилёвский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилёв, Беларусь)

В статье рассматривается нормативная правовая база Республики Беларусь, регулирующая предоставление молодым специалистам первого рабочего места.

Согласно «Стратегии развития государственной молодёжной политики Республики Беларусь до 2030 года» «молодежь – граждане Республики Беларусь в возрасте от 14 до 31 года» [1].

В нашей статье важна категория «специалист».

Основное содержание понятия «молодой специалист» – это выпускники – специалисты высших и средне-профессиональных образовательных заведений. Отметим, что в Республике Беларусь четко сформулированы характеристики такой социальной группы, как молодые специалисты.

Выпускники, работающие по распределению, в течение срока обязательной работы по распределению являются молодыми специалистами или молодыми рабочими (служащими), что нашло отражение в п. 5 ст. 83 Кодекса Республики Беларусь от 13.01.2011 «Об образовании» [2].

Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое выпускникам государственных учреждений образования, которым место работы предоставлено путем распределения в соответствии с полученной квалификацией, если до поступления в учреждение образования они не состояли в трудовых отношениях

Правовое регулирование отношений с выпускниками осуществляется Кодексом Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс об образовании), постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2022 г. № 572 «О вопросах реализации образовательных программ» (далее – Постановление № 572).

В соответствии с пунктом 6 ст. 72 Кодекса об образовании выпускники, работающие по распределению, являются в течение срока обязательной работы по распределению молодыми специалистами.

Порядок распределения, перераспределения, направления на работу, перенаправления на работу, предоставления места работы выпускникам, получившим научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование определяется Положением о распределении, содержащемся в Постановлении № 572.

Согласно ч. 2 п. 2 Положения о распределении распределение и направление на работу выпускников, молодых специалистов, может осуществляться не только учреждением образования, но и государственным органом, в подчинении которого находится данное учреждение.

Государственный орган, в подчинении которого находится учреждение образования, принимает решения о распределении, перераспределении, направлении на работу выпускников в случаях:

- необходимости централизованного регулирования кадрового обеспечения подчиненных организаций;
- неоднократного (более трех раз в течение двух календарных лет подряд) выявления в установленном порядке нарушений законодательства при осуществлении распределения, направления на работу выпускников подчиненными учреждениями образования.

Согласно пункту 13 Положения о распределении выпускники распределяются в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией и (или) степенью [4].

Соответствие предоставляемого места работы полученной выпускником специальности и присвоенной квалификации и (или) степени комиссия по распределению оценивает на основе квалификационной характеристики, содержащейся в образовательном стандарте по соответствующей специальности (сфера, объекты, виды, задачи профессиональной деятельности, состав компетенций) и с учетом профориентации специалиста с высшим образованием.

При распределении в первую очередь удовлетворяются потребности в специалистах с высшим образованием, специалистах со средним специальным образованием из числа выпускников соответствующего учреждения образования (далее – дополнительные потребности) организаций – заказчиков кадров в соответствии с представленными в учреждение образования заявками на подготовку и заключенными с организациями – заказчиками кадров договорами о взаимодействии.

Следует обратить внимание, что молодой специалист при получении справки о самостоятельном трудоустройстве утрачивает статус молодого специалиста. В этом случае все гарантии и компенсации, установленные для молодых специалистов, прекращают свое действие.

Рассмотрим установленный порядок оформления трудовых отношений при приеме на работу выпускников учреждений образования.

С молодыми специалистами при приеме на работу заключается трудовой договор.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается обеими сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

В настоящее время наиболее широко распространено заключение трудового договора на определенный срок – контракт, который является разновидностью срочного трудового договора (контрактная форма найма). Как правило, контракт заключается на срок обязательной работы по распределению. Не допускается заключение контракта на срок, менее обязательной работы.

Согласно пункту 3 части первой ст. 261² ТК контракт в качестве обязательной меры стимулирования труда должен предусматривать предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней и надбавку в размере не более 50 % оклада, если больший размер не предусмотрен законодательством.

В трудовом договоре (контракте) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Трудовой договор (контракт) может быть заключен и изменен только с согласия сторон [4].

Наниматель обязан обеспечить молодого специалиста работой по специальности. Запрещается переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией. Перевод специалистов на другую постоянную работу внутри организации признается правомерным в случае, когда имеется их письменное согласие и при этом не изменяется специальность.

Наниматель не вправе отказать молодым специалистам, окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и направленным в установленном порядке на работу, в заключении трудового договора. Для молодых специалистов по окончании учреждений, обеспечивающих получение среднего специального или высшего образования, при заключении трудового договора (контракта) не устанавливается предварительное испытание (пункты 2, 3 части 5 ст. 28 ТК).

Первое рабочее место играет ключевую роль в профессиональном становлении молодого специалиста. Оно не только позволяет применять теоретические знания на практике, но и формирует навыки, необходимые для дальнейшей карьеры.

Предоставление первого рабочего места молодым специалистам – это не только задача самих молодых людей, но и ответственность общества в целом. Эффективное сотрудничество между учреждениями образования и работодателями может значительно улучшить ситуацию на рынке труда и помочь молодым специалистам успешно начать карьеру.

Список использованных источников

1. О Стратегии развития государственной молодежной политики Республики Беларусь до 2030 года : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 19 июня 2021 г., № 349 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 11.11.2024).
2. О вопросах реализации образовательных программ : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 31 августа 2022 г., № 572 : в ред. от // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь (дата обращения: 11.11.2024).
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят палатой Представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. от 29 июня 2023 г. № 273-З : по состоянию на 1 янв. 2024 г. – Минск : Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2024. – 269 с.