**Молодые специалисты - это не только ценные кадры, но и дополнительная головная боль для нанимателя**

Белорусское законодательство предусматривает при трудоустройстве молодых людей, окончивших государственные учебные заведения и направленных на работу в порядке распределения, ряд социальных льгот и гарантий. Обязанности же по реализации этих гарантий лежат не только на государстве, но и на нанимателях вне зависимости от форм собственности.

Выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, а также военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь в соответствии со ст. 281 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) гарантируется предоставление первого рабочего места. Таковым считается место работы, предоставляемое выпускнику в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, если до поступления в учебное заведение (а уволенному военнослужащему срочной службы - на момент призыва) он не состоял в трудовых отношениях.

Кроме ТК, основными нормативными актами, регулирующими особенности труда молодых специалистов и рабочих, являются Закон Республики Беларусь "Об образовании" (далее - Закон) и Положение о распределении выпускников учреждений образования, которые получили профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование по дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.10.2002 № 1423 (по состоянию на 23.09.2006) (далее - Положение).

Принимаем на работу молодого специалиста

Прежде всего следует уточнить, кто в соответствии с законодательством Беларуси является молодым специалистом. Ведь ни возраст, ни сам по себе свежий, пахнущий невысохшими чернилами диплом вовсе не являются основанием для того, чтобы специалиста (рабочего) можно было отнести к категории молодых.

Согласно ч. 13 ст. 10 Закона и п. 5 Положения молодыми специалистами (рабочими) являются выпускники, получившие профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование по дневной форме обучения за счет средств республиканского и (или) местного бюджета и направленные на работу по распределению.

Соответственно никакого отношения к молодым специалистам не имеют:

* + - выпускники учебных заведений, получившие образование без отрыва от производства (так называемые вечерники и заочники);
  + - выпускники, получившие образование не за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов;
  + - выпускники, которые получили образование за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов, но имеют право на самостоятельное трудоустройство, подтвержденное соответствующей справкой.

К молодым специалистам не относятся также лица, получившие послевузовское образование (такими видами образования являются аспирантура, адъюнктура, ассистентура-стажировка или докторантура).

Часть 13 ст. 10 Закона устанавливает обязательность работы по распределению:

* + - молодым рабочим (служащим) после получения профессионально-технического образования (далее - молодые рабочие) - в течение одного года;
  + - молодым специалистам после получения среднего специального или высшего образования - в течение 2 лет.

В случае нарушения данной нормы им придется возместить средства, затраченные на их подготовку из республиканского и (или) местного бюджетов в соответствующий бюджет.

Следует иметь в виду, что нанимателям всех форм собственности запрещено принимать на работу выпускников без направления на работу или справки о самостоятельном трудоустройстве на протяжении одного года после получения профессионально-технического образования, и на протяжении 2 лет - после получения среднего специального и высшего образования (п. 27 Положения).

Период службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь, иных войсках и воинских формированиях Республики Беларусь после окончания учреждения образования засчитывается в срок обязательной работы молодого специалиста по направлению. Причем если молодой специалист не трудоустроился по распределению после окончания учреждения образования в связи со службой в Вооруженных Силах Республики Беларусь, иных войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, но намерен работать по месту распределения после окончания службы, он обязан письменно сообщить об этом нанимателю.

Наниматели, не имеющие возможности трудоустроить заранее заявленных выпускников, согласно п. 28 Положения должны уведомить об этом учреждение образования не позднее чем за 2 месяца до начала работы комиссии по распределению (комиссия начинает работу не позднее чем за 2 месяца до окончания выпускниками учреждения образования). В случае отказа выпускнику в приеме на работу по его требованию наниматель в соответствии с ч. 2 ст. 16 ТК должен сообщить ему о мотивах отказа в 3-дневный срок. Однако такой отказ может быть обжалован в суде.

Кроме того, в соответствии с п. 2 ст. 9.16 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу выпускника государственного учреждения, обеспечивающего получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, в соответствии с договором (заявкой) на обучение, заключенным между указанными учреждениями образования и нанимателем, влечет наложение штрафа в размере от 20 до 50 базовых величин (далее - БВ).

Трудовой договор с молодым специалистом заключается без условия предварительного испытания. Срочный трудовой договор (контракт) с выпускниками профессионально-технических учебных заведений должен быть заключен на срок не менее одного года, а с выпускниками средних специальных и высших учебных заведений - на срок не менее 2 лет. В приказе о приеме на работу в качестве основания такого приема, кроме заявления и трудового договора (контракта), указывается также и свидетельство о направлении на работу.

Наниматель также обязан в 3-дневный срок письменно сообщить в учреждение образования о приеме на работу молодого специалиста или о его увольнении.

Увольнение молодых специалистов или перевод их на работу, которая не связана с полученной им специальностью и квалификацией, до истечения обязательного срока работы по распределению запрещается, за исключением увольнения по инициативе нанимателя за нарушения трудовой дисциплины, а также в случаях:

* + - ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (п. 1 ст. 42 ТК);
  + - несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 2 ст. 42 ТК);
  + - неявки на работу в течение более 4 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);
  + - призыва работника на воинскую службу (п.1 ст. 44 ТК);
  + - восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44 ТК);
  + - нарушения установленных правил приема на работу (п. 3 ст. 44 ТК);
  + - неизбрания на должность (в том числе по конкурсу) (п. 4 ст. 44 ТК).

Перечень оснований для увольнения, содержащийся в п. 28 Положения, является исчерпывающим. Получается, что уволить молодого специалиста в соответствии с п. 5 ст. 44 ТК (вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы) невозможно (!). Так же как невозможным будет и увольнение в случае смерти работника (!!!), а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ст. 44 ТК). Воистину неисповедима логика отдельных "государственных мужей", которым общество дало почетное право принимать обязательные для исполнения всеми остальными решения!

Льготы и компенсации

Пунктом 22 Положения установлено, что молодым специалистам по окончании учебы предоставляется отдых продолжительностью в один календарный месяц независимо от того, когда у них были последние каникулы. Отдых предоставляется до момента трудоустройства.

В месячный срок после заключения трудового договора (контракта) наниматель за счет собственных средств обязан выплатить молодому специалисту, получившему среднее специальное или высшее образование, денежное пособие в размере месячной стипендии, которая была назначена им в последнем семестре, а молодому рабочему, получившему профессионально-техническое образование - исходя из расчета тарифной ставки по присвоенной ему квалификации (разряду, классу, категории) или соответствующего оклада.

Пособие выплачивается в полном размере (за один месяц) независимо от количества использованных молодым специалистом дней отдыха (молодым специалистам, которые получили среднее специальное или высшее образование по педагогическим специальностям, - за 45 календарных дней) за счет бюджетных средств учреждения образования исходя из расчета месячной стипендии, назначенной им в последнем семестре. В случае, когда молодые специалисты в последнем перед выпуском семестре не получали стипендии, им выплачивается соответствующее пособие исходя из расчета социальной стипендии, установленной на дату выпуска.

В соответствии с п. 1.17 ст. 12 Закона Республики Беларусь "О подоходном налоге с физических лиц" (далее - Закон о подоходном налоге) доходы, не являющиеся вознаграждениями за выполнение трудовых или иных обязанностей, получаемые от организаций и индивидуальных предпринимателей, в том числе в виде материальной помощи, подарков и призов, оплаты стоимости путевок, в пределах 150 БВ в сумме от всех источников в течение налогового периода не подлежит налогообложению. К этой категории доходов относится и пособие, выплачиваемое выпускникам профессионально-технических училищ и молодым специалистам, окончившим средние специальные и высшие учебные заведения.

Данный вид доходов (материальная помощь, оказываемая работникам в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь) указана также и в п. 13 Перечня видов выплат, на которые не начисляются взносы по государственному социальному страхованию в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты и по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Белорусское республиканское унитарное страховое предприятие "Белгосстрах", утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.1999 № 115 (по состоянию на 26.04.2007) (далее - Перечень № 115 и обязательные страховые взносы соответственно). Следовательно, обязательные страховые взносы на этот вид выплат не начисляются.

Что касается себестоимости продукции (работ, услуг), то согласно п. 2.7.2.3 Основных положений по составу затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг) (далее - Основные положения), материальная помощь, выплачиваемая работникам, в себестоимость продукции (работ, услуг) не включается.

Не учитывается данная денежная сумма в качестве единовременной материальной помощи, выплачиваемой работникам, и при исчислении среднего заработка, сохраняемого за время трудового и социального отпусков, а также при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск и в других случаях, предусмотренных законодательством (п. 5.5 Перечня выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, утвержденного постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47 (по состоянию на 27.03.2006) (далее - Перечень № 47).

Согласно п. 24 Положения выпускникам учреждений образования, которые прибыли по распределению на работу в другую местность, гарантируются выплаты, предусмотренные законодательством Республики Беларусь. К таковым в соответствии со ст. 96 ТК относится возмещение:

1) стоимости проезда лица, завершившего обучение, 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;

2) расходов по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 кг на лицо, завершившее обучение, и до 150 кг на каждого переезжающего члена его семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества);

3) суточных за каждый день нахождения в пути в соответствии с законодательством о служебных командировках;

4) единовременного пособия на лицо, завершившее обучение, в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере 1/4 пособия на лицо, завершившее обучение.

Лицам, завершившим обучение, выплачивается заработная плата исходя из тарифной ставки (оклада) по новому месту работы за дни сборов в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более чем за 6 дней, а также за время нахождения в пути.

Если заранее размер причитающихся компенсаций невозможно точно определить, то для переезда лицу, завершившему обучение, выдается аванс.

Стоимость проезда членов семьи лица, завершившего обучение, и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, когда они переезжают на новое место жительства до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения.

Что касается отнесения вышеуказанных компенсаций на себестоимость продукции (работ, услуг), то Основные положения прямого ответа на этот вопрос не дают. На наш взгляд, с некоторой натяжкой здесь можно воспользоваться п. 2.2.12 Основных положений, согласно которому расходы по набору работников в себестоимость включаются в полном объеме, однако возможно, что контролирующие органы могут иметь по этому поводу свое и, возможно, прямо противополпжное мнение.

Республиканские органы государственного управления, другие государственные организации, подчиненные Правительству, местные исполнительные и распорядительные органы, руководители организаций согласно п. 21 Положения обязаны создать для молодых специалистов необходимые жилищные и бытовые условия. При недостаточности жилищного фонда молодым специалистам, прибывшим на работу по персональному распределению, могут выделяться средства на компенсацию затрат по найму жилых помещений у граждан (п. 25 Положения).

Все вышеперечисленные выплаты в соответствии с п. 1.3 и 1.17 ст. 12 Закона о подоходном налоге также не подлежат налогообложению и согласно п. 6 Перечня № 115 относятся к видам выплат, на которые не начисляются обязательные страховые взносы. Не учитываются данные денежные суммы и при исчислении среднего заработка, сохраняемого за время трудового и социального отпусков, а также при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск и в других случаях, предусмотренных законодательством (п. 5.15 Перечня № 47).

Что касается отнесения вышеперечисленных выплат на затраты, учитываемых при налогообложении, то Законом Республики Беларусь "О налогах на доходы и прибыль" к затратам на оплату труда относятся следующие расходы организации в соответствии с законодательством:

* + - стоимость бесплатно предоставляемых работникам коммунальных услуг, питания и продуктов, затраты на оплату предоставляемого работникам в соответствии с законодательством бесплатного жилья, т.е. суммы денежной компенсации за непредоставление бесплатного жилья, коммунальных услуг (п. 3.5 ст. 3);
  + - оплата отдыха, предоставляемого по окончании государственного учреждения образования выпускникам, которые получили направление на работу (п. 3.10 ст. 3).

Оплата труда молодых специалистов

Выпускникам ряда государственных вузов законодательством установлен ряд дополнительных льгот по оплате труда.

Так, в соответствии с п. 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2000 № 1359 "О мерах по улучшению обеспечения сельскохозяйственных организаций кадрами специалистов" (по состоянию на 08.12.2000) молодым специалистам с высшим и средним специальным образованием, прибывшим на работу в сельскохозяйственные организации по направлениям учебных заведений, в течение первых 2 лет работы производятся доплаты к их заработной плате в размере одной тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством Республики Беларусь для работников бюджетной сферы, с отнесением этих затрат на себестоимость продукции, работ и услуг.

Согласно Указу Президента Республики Беларусь от 20.11.1996 № 477 "О социальной поддержке работников, аспирантов и студентов Белорусского государственного университета" в течение первых 5 лет работы на 10% повышаются ставки заработной платы и должностные оклады молодых специалистов - выпускников БГУ, завершивших обучение с отличием, получивших степень бакалавра или магистра и работающих по персональному распределению в учреждениях и организациях бюджетной сферы.

В соответствии с постановлениями Совета Министров Республики Беларусь от 17.01.1997 № 6, от 17.04.1997 № 347 и от 12.06.1997 № 698 также повышаются на 10% тарифные ставки и должностные оклады молодых специалистов - выпускников БНТУ, БГЭУ и БГПУ им. М. Танка, закончивших университет с отличием или получивших степень бакалавра (магистра) и работающих по распределению в учреждениях, финансируемых из республиканского и местных бюджетов.

Указом Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 273 "О повышении заработной платы отдельным категориям молодых специалистов" (далее - Указ № 273), вступающим в силу с 01.09.2007 г., установлено, что молодым специалистам из числа лиц, получавших в период обучения в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, поощрения из специальных фондов Президента по социальной поддержке одаренных учащихся и студентов, а также по поддержке талантливой молодежи (стипендию, поощрительную стипендию и т.д.), принятым на работу по направлению этих учреждений в организации, финансируемые из бюджета, тарифные ставки повышаются на 15% в течение 2 лет с момента заключения трудового договора.

Согласно п. 2 Указа № 273 молодым специалистам с высшим медицинским (фармацевтическим) образованием, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения стажировки) в государственных организациях здравоохранения, финансируемых из бюджета, также в течение 2 лет осуществляются ежемесячные доплаты в размере одной тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством для оплаты труда работников государственных организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями. При этом право на получение данных доплат имеют и те специалисты, которые обучались не за счет бюджетных средств, но работающие в государственных организациях здравоохранения, финансируемых из бюджета, по направлению учреждений, обеспечивающих получение высшего медицинского (фармацевтического) образования.

Исходя из постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23.11.2001 № 2 "Об оплате труда специалистов, имеющих дипломы магистра" молодым специалистам из числа выпускников высших учебных заведений, имеющим диплом магистра и направленным на работу по персональному распределению в учреждения и организации, финансируемые из бюджета, в установленном порядке присваивается вторая квалификационная категория без предъявления требований к стажу работы для этой категории.

Аналогичная льгота предусмотрена и для молодых специалистов, окончивших с отличием Белорусскую государственную академию физической культуры, факультеты физического воспитания университетов или окончивших указанные учебные заведения и факультеты и имеющих спортивное звание не ниже разряда "Мастера спорта Республики Беларусь (в командных игровых видах спорта - не ниже разряда "Кандидата в мастера спорта") и приступивших к работе тренером или инструктором-методистом (п. 30 Положения о присвоении квалификационных категорий тренерам - преподавателям (учителям) по спорту, инструкторам методистам специализированных учебно-спортивных учреждений, тренерам национальных команд Республики Беларусь по видам спорта, утвержденного постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 21.01.2002 № 3).

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что молодые специалисты и молодые рабочие направляются на работу по распределению не только в организации государственной формы собственности и финансируемые из бюджета. В учебные заведения с заявкой о таком направлении может обратиться любой наниматель. Однако идти на этот шаг нужно с четким осознанием того, что именно на вас как на нанимателя лягут основные обязанности по реализации гарантий и льгот, предоставляемых молодым специалистам белорусским законодательством.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Республики Беларусь. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996г. / Минск «Беларусь» 1997.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года. ЮРИДИЧЕСКАЯ СПРАВОЧНО-ИНФОРМАЦИОННАЯ АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА «ЮСИАС» - 2008г.
3. Дмитрук В. Н. Трудовое право. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 2000.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г.А. Издательство Амалфея. / 2003. – 1120с.
5. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2001 - 592с.
6. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2002 - 672с.
7. Трудовое и социальное право: Учебник/под общей редакцией В.И. Семенкова. Мн.: Амалфея, 1999.-664с.
8. Трудовое право: Учебник/В.И Семенков, Г.А. Василевич Г.Б. Шишко и др.; Под общ. ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд.; перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2006с.
9. Трудовое право Республики Беларусь: Практическое пособие / Важенкова Т.Н. – Мн.: УП «Молодежное», 2003.
10. Трудовое право Республики Беларусь, Краткое изложение курса / В.А. Круглов. – Мн.: Дикта 2004. – 75с.