Главный государственный инспектор отдела надзора за соблюдением законодательства о труде Минского областного управления Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Гулик Елена Николаевна

**В государственную организацию, находящуюся в г. Минске, после окончания высшего учебного заведения по распределению принят молодой специалист, местом жительства которого является г. Молодечно. Какие гарантии и компенсации предусмотрены законодательством для выпускников, направленных по распределению в другую местность?**

В соответствии со статьей 48 Кодекса Республики Беларусь об образовании выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, предоставляются гарантии и компенсации, в частности компенсации в связи с переездом на работу в другую местность в соответствии с законодательством о труде.

В соответствии со статьей 96 Трудового кодекса (далее – ТК) выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность, возмещаются: стоимость проезда работника, выпускника и членов их семей (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.

Для определения права выпускника на компенсации в связи с переездом на работу в другую местность следует исходить из того, какой населенный пункт являлся местом его постоянного (преимущественного) проживания (регистрация по месту жительства, постоянная прописка) до распределения (направления).

Таким образом, под другой местностью следует понимать территорию, расположенную за пределами населенного пункта, в котором постоянно проживает выпускник.

В соответствии с [абзацем 6 статьи 1](consultantplus://offline/ref=BFB1E1348A379906737937463A239863BCDBBBF4F69647FD8C37A0D40FA325178E0A33F3A1BD52D5BC5F34E7FC13I4L) Закона Республики Беларусь от 05.05.1998 № 154-З «Об административно-территориальном устройстве Республики Беларусь» населенный пункт - компактно заселенная часть территории Республики Беларусь, место постоянного жительства граждан, имеющая необходимые для обеспечения жизнедеятельности граждан жилые и иные здания и сооружения, наименование и установленные в соответствующем порядке границы. К числу населенных пунктов относятся города, поселки городского типа и сельские населенные пункты ([часть 1 статьи 8](consultantplus://offline/ref=BFB1E1348A379906737937463A239863BCDBBBF4F69647FD8C37A0D40FA325178E0A33F3A1BD52D5BC5F34E7F313IAL) вышеназванного Закона).

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 (подпункт 3.1, 3.2 пункта 3 Указа Президента Республики Беларусь от 07.09.2007 № 413 «О совершенствовании системы учета граждан по месту жительства и месту пребывания»).

Право на получение компенсаций, предусмотренных статьей 96 ТК, имеется в случае, если после распределения на работу выпускник приехал в населенный пункт, который не являлся местом его постоянного жительства до распределения (направления).

Расходы на проезд выпускнику производятся в соответствии с Положением о порядке и размерах возмещения расходов, гарантиях и компенсациях при служебных командировках, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.03.2019 № 176.

Таким образом, обязанность по выплате компенсаций, включая возмещение стоимости проезда выпускника в другую местность, возложена на нанимателя, к которому направляется или принимается выпускник.

**Можно ли в связи с переводом к другому нанимателю уволить молодого специалиста в период срока обязательной работы при наличии письменного приглашения и согласия самого работника либо это возможно только после его перераспределения?**

Согласно пункту 33 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 июня 2011 г. № 821 (далее – Положение № 821), в период срока обязательной работы молодого специалиста наниматель не вправе его уволить или перевести на работу, которая не связана с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией.

Увольнение либо перевод возможны в исключительных случаях, в частности, при принятии решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве.

В соответствии с Перечнем административных процедур, осуществляемых государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 26.04.2010 № 200 «Об административных процедурах, осуществляемых государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан», выдача свидетельства о направлении на работу при перераспределении является административной процедурой. Одним из документов, которые требуются для выдачи указанного свидетельства, является письмо о согласии прежнего и нового нанимателей на увольнение и прием на работу в порядке перевода (подпункт 6.4 названного Перечня).

Таким образом, письменного приглашения на работу от другого нанимателя недостаточно для увольнения молодого специалиста в период срока обязательной работы. Увольнение будет возможным при наличии свидетельства о направлении на работу к другому нанимателю.

Кроме того, согласно пункту 32 Положения № 821 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 предъявления ими свидетельства о направлении на работу или справки о самостоятельном трудоустройстве. Таким образом, при отсутствии свидетельства о направлении на работу (справки о самостоятельном трудоустройстве) другой наниматель не вправе принять на работу этого молодого специалиста.

**Молодому специалисту, прибывшему на работу после окончания учебного заведения, в трудовую книжку не была внесена запись о времени обучения в вузе, а сразу указано о приеме на работу. Можно ли внести запись об обучении после записи о приеме на работу?**

Ответ: Да, правомерны. Такую запись можно внести.

В соответствии с [абзацем 3 части 1 пункта 10](consultantplus://offline/ref=8E3E6EB87388198F75B3C291EFD4979CC888C4610BDBD3A7BF8844ECADFA4A153548E785F06FB19D20EE5EF309y0B4O) Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40 «О трудовых книжках» (далее – Инструкция № 40), в трудовую книжку работника нанимателем по месту работы также вносятся записи о времени получения профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования в дневной форме получения образования, дополнительного образования взрослых в учреждениях образования и иных организациях, у индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность.

Указанные записи вносятся нанимателем до внесения в трудовую книжку записи о приеме на работу (при первоначальном и (или) последующих трудоустройствах) отдельной строкой со ссылкой на дату, номер и наименование соответствующего документа.

[Пунктом 53](consultantplus://offline/ref=8E3E6EB87388198F75B3C291EFD4979CC888C4610BDBD3A7BF8844ECADFA4A153548E785F06FB19D20EE5EF00Fy0B8O) Инструкции № 40 предусмотрено, что в случае обнаружения пропущенной записи, а также неправильной, неточной (неполной) записи, внесенной в трудовую книжку работника, она дополняется и (или) исправляется нанимателем, пропустившим запись, допустившим ошибку или неточность. Допускается внесение указанных записей нанимателем по новому месту работы на основании соответствующих документов.

Из приведенных положений [Инструкции](consultantplus://offline/ref=8E3E6EB87388198F75B3C291EFD4979CC888C4610BDBD3A7BF8844ECADFA4A153548E785F06FB19D20EE5EF30Fy0B2O) № 40 усматривается, что запись об обучении в дневной форме получения образования может быть внесена как нанимателем, принявшим выпускника на работу, так и при последующем трудоустройстве.

**Может ли молодой специалист не согласиться на изменение существенных условий труда т.к. является молодым специалистом, имеющим обязательство по отработке? Нужно ли направлять ему уведомление о его увольнении в случае несогласия с изменением существенных условий труда?**

Ответ: Да, может не согласиться. Нет, не нужно направлять предупреждение о его увольнении.

Молодой специалист не может быть уволен в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда ([пункт 5 части 2 статьи 35](consultantplus://offline/ref=24722D388DEAE723033F2B24E8375710DE6E0F31F0B0E9838B4CD1C1F02B899DC481CBCC045DF1BC981A688205v2cFK) ТК) исходя из [пункта 33](consultantplus://offline/ref=24722D388DEAE723033F2B24E8375710DE6E0F31F0B0E8878F45DCC1F02B899DC481CBCC045DF1BC981A6A8B06v2cDK) Положения № 821.

Согласно [части 2 статьи 32](consultantplus://offline/ref=24722D388DEAE723033F2B24E8375710DE6E0F31F0B0E9838B4CD1C1F02B899DC481CBCC045DF1BC981A688204v2c9K) ТК, [части 1 пункта 20](consultantplus://offline/ref=24722D388DEAE723033F2B24E8375710DE6E0F31F0B0EF878E4ED6C1F02B899DC481CBCC045DF1BC981A6A8A01v2c9K) постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» 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, переход на контракт с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и другие условия, устанавливаемые в соответствии с [ТК](consultantplus://offline/ref=24722D388DEAE723033F2B24E8375710DE6E0F31F0B0E9838B4CD1C1F02B899DC481vCcBK).

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 [пунктом 5 части 2 статьи 35](consultantplus://offline/ref=24722D388DEAE723033F2B24E8375710DE6E0F31F0B0E9838B4CD1C1F02B899DC481CBCC045DF1BC981A688205v2cFK) ТК.

Однако, согласно [части 1 пункта 33](consultantplus://offline/ref=24722D388DEAE723033F2B24E8375710DE6E0F31F0B0E8878F45DCC1F02B899DC481CBCC045DF1BC981A6A8B06v2cDK) Положения № 821 увольнение молодых специалистов до окончания указанного в свидетельстве о направлении на работу срока обязательной работы запрещается, за исключением случаев, указанных в данной [части](consultantplus://offline/ref=24722D388DEAE723033F2B24E8375710DE6E0F31F0B0E8878F45DCC1F02B899DC481CBCC045DF1BC981A6A8B06v2cDK). В качестве исключения такое основание увольнения, как отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, в рассматриваемой [части](consultantplus://offline/ref=24722D388DEAE723033F2B24E8375710DE6E0F31F0B0E8878F45DCC1F02B899DC481CBCC045DF1BC981A6A8B06v2cDK) не упоминается.

Следовательно, указывать в предупреждении об изменении существенных условий труда на возможность увольнения нет правовых оснований.

**В свидетельстве о направлении на работу указывается календарная дата, не позднее которой выпускник обязан прибыть к месту работы. Может ли молодой специалист приступить к работе раньше?**

Согласно [части 1 пункта 27](consultantplus://offline/ref=F3B73042EC8563452F6A7A8F2D48755B0F21AAE4D069FCCBA360ADB24F752F60E4C956AE8212DD0F0137563319KBIDL) Положения № 821 выпускник, получивший свидетельство о направлении на работу, обязан прибыть к месту работы не позднее срока, указанного в данном свидетельстве, и отработать указанный в нем срок обязательной работы.

Необходимо учитывать требования [подпункта 3.2 пункта 3 статьи 48](consultantplus://offline/ref=F3B73042EC8563452F6A7A8F2D48755B0F21AAE4D069FCCBA768A4B24F752F60E4C956AE8212DD0F0137563B1CKBI8L) Кодекса об образовании: выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, предоставляется отдых продолжительностью тридцать один календарный день, а выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников, - сорок пять календарных дней. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена.

Таким образом, до прибытия на работу законодатель предоставил выпускнику право на отдых. При этом законодательством установлена минимальная продолжительность такого отдыха. Будущим педагогическим работникам установлен более продолжительный отдых в сравнении с другими категориями работников.

Законодательство не запрещает молодому специалисту приступить к работе ранее календарной даты, указанной в свидетельстве о направлении на работу.

По инициативе выпускника и только с согласия нанимателя продолжительность отдыха может быть сокращена.

Полагаем, что инициатива выпускника о начале работы ранее установленного срока должна быть выражена в письменном заявлении на имя работодателя.

**Молодому специалисту, прибывшему на работу после окончания учебного заведения по распределению, гарантирована выплата денежной помощи. В какие сроки и при каких условиях наниматель обязан выплатить молодому специалисту денежную помощь?**

В соответствии с абзацем 2 части 1 пункта 25 Положения № 821 молодым специалистам выплачивается денежная помощь в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии).

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. Справка о размере стипендии выдается учреждением образования при выдаче документа об образовании (часть 4 и 5 пункта 25 Положения № 821).

Выплата денежной помощи осуществляется нанимателем в месячный срок со дня заключения трудового договора (контракта) с выпускником в полном размере независимо от количества использованных им дней отдыха (часть 2 пункта 25 Положения № 821).

Таким образом, наниматель обязан произвести выплату денежной помощи молодому специалисту в месячный срок со дня заключения с ним трудового договора (контракта) при условии предоставления молодым специалистом нанимателю справки из учреждения образования о размере стипендии.