

Жанна КАЛИНОВСКАЯ,  
юрист



## Молодой специалист

### Порядок приема на работу и увольнения



**Обязан ли наниматель заключать контракт с молодым специалистом сроком на два года?**

В соответствии с ч.13 ст. 10 Закона Республики Беларусь «Об образовании» молодые специалисты, направленные на работу по распределению, обязаны отработать в организации, куда их распределили, два года. Указанный срок исчисляется со дня заключения трудового договора (контракта).

Декрет Президента от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых

отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» устанавливает, что минимальный срок контракта должен составлять не менее 1 года, максимальный – 5 лет. Декрет не предусматривает иных сроков заключения контрактов, в т.ч. с молодыми специалистами.

Таким образом, контракт с молодым специалистом может быть заключен на срок не менее 1 года и не более 5 лет. При этом обе стороны (наниматель и работник – молодой специалист) обязаны будут продлить срока действия контракта так, чтобы молодой специалист отработал 2 года после окончания учебного заведения.



**По каким основаниям можно уволить молодого специалиста?**

Ч.1 п.36 Положения о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование, утвержденного постановлением Совета Министров от 10.12.2007 № 1702, запрещается увольнение молодых специалистов до окончания срока работы по распределению, за исключением случаев:

1. перехода на выборную должность (п.4 ч.2 ст.35 Трудового кодекса Республики Беларусь);
2. принятия решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве;
3. зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени);
4. нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст.41 ТК);
5. увольнения по инициативе нанимателя по следующим основаниям:
  - ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников (п.1 ст. 42 ТК);
  - несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п.2 ст. 42 ТК);
  - систематического неисполнения 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);
  - прогула (в т.ч. отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных при-

чин (п.5 ст. 42 ТК);

- неявки 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);

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы (п.7 ст. 42 ТК);

- совершения 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);

- однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (п.9 ст. 42 ТК);

6. увольнение по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв работника на военную службу (п.1 ст. 44 ТК);

- 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).