

Е. В. Чичина

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ЗАКЛЮЧАЕМОГО С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

В настоящей статье рассматриваются наиболее актуальные, с практической точки зрения, особенности правового положения такой категории работников, как «молодые специалисты».

Особенности правового положения молодых специалистов заключаются в том, что министерства, иные республиканские органы государственного управления, местные исполнительные и распорядительные органы, наниматели обязаны обеспечить рациональное использование молодых специалистов в соответствии со специальностью и квалификацией, полученной в учебном заведении, повышение их теоретического и профессионального уровня, применение эффективных систем стимулирования творческой инициативы специалистов. Кроме того, законодательство содержит ряд норм, предусматривающих особенности по заключению, изменению и прекращению трудового договора с молодыми специалистами, а также ряд гарантий и компенсаций для данной категории работников.

Распределение выпускников государственных высших и средних специальных учебных заведений, за исключением обучающихся на платной основе, и их правовой статус определяется, прежде всего, Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 апреля 1997 г. № 276 «О распределении выпускников государственных высших и средних специальных учебных заведений» (далее – Постановление). В данном Постановлении отмечается цель его принятия – дальнейшее улучшение кадрового обеспечения важнейших отраслей хозяйства Республики Беларусь и усиление гарантий социальной защиты выпускников высших и средних специальных учебных заведений.

Во исполнение вышеуказанного Постановления и в целях реализации его норм принято Положение о распределении выпускников государственных высших и средних специальных учебных заведений Республики Беларусь, утвержденное приказом Министерства образования Республики Беларусь от 20 июня 1997 г. № 336 (с последующими изменениями и дополнениями) (далее – Положение).

Вышеуказанные нормативные акты предусматривают порядок персонального распределения выпускников дневных отделений государственных высших и средних специальных учебных заведений, обучающихся бесплатно.

Выпускники вечерних и заочных отделений высших и средних специальных учебных заведений персональному распределению не подлежат. В таком порядке они могут быть распределены на работу только по их желанию.

Правила о персональном распределении не распространяются на выпускников негосударственных учебных заведений.

Нормативные предписания Положения обязательны для исполнения всеми министерствами, иными республиканскими органами государственного управления, местными исполнительными и распорядительными органами, нанимателями независимо от формы собственности.

В соответствии с п. 1.4. Положения выпускнику, окончившему полный курс обучения и направленному на работу комиссией по персональному распределению, выдается удостоверение установленной формы.

Полезно знать, что если комиссия по персональному распределению не может предоставить работу выпускнику в связи с отсутствием мест трудоустройства по полученной специальности, квалификации, а также при наличии определенных обстоятельств, предусмотренных Положением (выпускники являются инвалидами 1-й или 2-й группы, супругами военнослужащих офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы Вооруженных Сил Республики Беларусь, органов Комитета государственной безопасности Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь и другие), ему предоставляется возможность самостоятельного трудоустройства с выдачей соответствующей справки.

В соответствии с п. 2.14. Положения выдача удостоверения о направлении на работу или справок о праве на самостоятельное трудоустройство выпускникам осуществляется учебным заведением не позднее чем за 5 дней после окончания ими учебы.

П. 8 Постановления предусматривает, что нанимателям независимо от формы собственности запрещается в течение двух лет после окончания учебного заведения принимать на работу выпускников государственных высших и средних специальных учебных заведений (выпускников государственных медицинских высших учебных заведений – после окончания стажировки), обучавшихся за счет бюджетных средств, без удостоверения о направлении на работу или справки о возможности самостоятельного трудоустройства.

С другой стороны, ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, прибывшими на работу после окончания государственных учебных заведений по направлению.

Заключение трудового договора происходит в момент прибытия выпускника государственного высшего и среднего специального учебного заведения к нанимателю.

Выпускник государственного высшего и среднего специального учебного заведения, закончивший полный курс обучения и направленный на работу комиссией по персональному распределению (при наличии удостоверения о направлении на работу), считается молодым специалистом и обязан отработать по направлению на работу два

года со дня заключения трудового договора между ним и нанимателем (п. 1.4. Положения).

На основании ст. 28 ТК с молодыми специалистами по окончании высших и средних специальных учебных заведений предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается.

С принятием нового ТК, который вступил в силу с 1 января 2000 г., трудовой договор заключается только в письменной форме. Обязательная письменная форма трудового договора способствует расширению возможностей индивидуального регулирования. Трудовой договор составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя. Примерная форма трудового договора утверждена Постановлением Министерства труда 27 декабря 1999 г. № 155.

Кроме того, ТК обязывает нанимателя при приеме на работу молодого специалиста:

- ознакомить под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;
- провести вводный инструктаж по охране труда;
- оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его под роспись;
- в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на него трудовую книжку.

Для того чтобы защитить интересы работника, в том числе и молодого специалиста, законодатель ввел понятие фактического допущения работника к работе. В силу ст. 25 Трудового кодекса Республики Беларусь фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом (в письменной форме) оформлен. В этом случае договор считается заключенным, если выполнение работы поручено работнику уполномоченным должностным лицом нанимателя. Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза исходя из сложившихся условий.

Из системного анализа законодательства о труде можно сделать вывод о том, что при приеме на работу с молодым специалистом может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок, а также контракт. При этом срок контракта не может быть менее двух лет.

Контракт имеет признаки, общие и обязательные для любого трудового договора, а также специфические особенности, которые позволяют выделить его в самостоятельный вид трудового договора.

Общими признаками являются следующие:

1) контракт как и любой трудовой договор является юридическим фактом, с которым законодательство связывает возникновение конкретного трудового правоотношения;

2) в силу контракта как и любого трудового договора стороны приобретают взаимные права и обязанности;

3) работники, работающие у нанимателя как по контракту так и по обычному трудовому договору обязаны подчиняться установленному трудовому распорядку и надлежащим образом выполнять свои обязанности.

Основные различия между контрактом и трудовым договором сводятся к следующему:

1) контракт имеет только определенный срок действия, а обычный трудовой договор может заключаться и на неопределенный срок;

2) контракт содержит особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде, а обычный трудовой договор таких особенностей не имеет;

3) контракт заключается на условиях и в порядке, определенных постановлениями Совета Министров, а обычный трудовой договор заключается в общем порядке по соглашению сторон;

4) контракт должен содержать конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника, а для обычного трудового договора такого требования не установлено.

Молодой специалист является для нанимателя таким же работником, как и любой другой. Нормы трудового законодательства относительно заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, гарантий и компенсаций, порядка разрешения трудовых споров и т. д. распространяются и на молодых специалистов.

Однако, в силу определенной специфики данной категории работников, законодательство предусматривает для них определенные специальные гарантии и компенсации. В частности, ряд таких гарантий и компенсаций содержится в разделе 3 Положения и сводится, в основном, к следующему:

1. Наниматели обязаны обеспечить рациональное и эффективное использование молодых специалистов в соответствии с полученной ими профессией и специальностью, повышение их теоретического и профессионального уровня, применение эффективных систем стимулирования творческой инициативы, обеспечить им необходимые жилищные и бытовые условия.

2. Наниматели обязаны предоставить выпускникам, направленным к ним на работу, отпуск продолжительностью в один календарный месяц независимо от того, когда они имели последние каникулы в учебном заведении. За период отпуска им выплачивается денежная помощь в размере

месячной стипендии, полученной в последнем семестре, за счет средств организаций, которым выпускники государственных высших и средних специальных учебных заведений направлены на работу.

Выпускникам педагогических специальностей выплачивается денежная помощь из расчета месячной стипендии, которую выпускник получал в последнем перед выпуском семестре, за 45 календарных дней за счет средств государственного бюджета. В этот период включается месячный отпуск независимо от того, когда они имели последние каникулы в учебном заведении.

Если выпускник не получал стипендию в последнем перед выпуском семестре, соответствующая денежная помощь ему выплачивается из расчета социальной стипендии.

Однако следует помнить, что если выпускники государственных высших и средних специальных учебных заведений получили возможность самостоятельного трудоустройства, денежная помощь за период отпуска не выплачивается.

Выпускникам государственных высших и средних специальных учебных заведений, находящимся на государственном обеспечении, за время отпуска, кроме стипендии, выплачивается денежная компенсация на питание исходя из установленных норм.

Кроме вышеуказанных выплат и льгот выпускникам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без опеки родителей, после окончания учебного заведения выдается одежда, мягкий инвентарь, оборудование и денежная помощь.

При направлении на работу выпускников государственных высших и средних специальных учебных заведений, когда это связано с переездом в другую местность, им предоставляются компенсации, предусмотренные ст. 96 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Молодые специалисты, проживающие (работающие) на территории Республики Беларусь в районах радиоактивного загрязнения, также имеют право на гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством.

Кроме того, полезно знать, что Постановлением Совета Министров от 12 июня 1997 г. № 698 “О мерах по обновлению и развитию материально-технической базы и социальной поддержке работников, аспирантов, студентов и выпускников Белорусского государственного педагогического университета имени М. Танка” предусмотрено, что тарифные ставки и должностные оклады молодых специалистов – выпускников, закончивших указанный университет с отличием или получивших степень бакалавра (магистра) и работающих по распределению в учреждениях, финансируемых из республиканского и местных бюджетов, повышаются на 10 процентов.

Согласно Постановлению Совета Министров от 16 апреля 1997 № 347 “О мерах по обновлению и развитию материально-технической

базы и социальной поддержке работников, аспирантов и студентов Белорусского государственного экономического университета” тарифные ставки и должностные оклады молодых специалистов — выпускников, закончивших указанный университет с отличием или получивших степень бакалавра или магистра и работающих по распределению в учреждениях и организациях бюджетной сферы, повышаются на 10 процентов.

На основании Постановления Совета Министров от 17 января 1997 г. № 6 “О социальной поддержке работников, аспирантов, студентов и выпускников Белорусской государственной политехнической академии” на 10 процентов повышаются тарифные ставки и должностные оклады молодых специалистов — выпускников, закончивших академию с отличием или получивших степень бакалавра (магистра) и работающих по персональному распределению в учреждениях, финансируемых из республиканского и местных бюджетов.

Указом Президента Республики Беларусь от 20 ноября 1996 г. № 477 “О социальной поддержке работников, аспирантов и студентов Белорусского государственного университета” предусмотрено, что ставки заработной платы и должностные оклады молодых специалистов — выпускников, завершивших обучение с отличием, получивших степень бакалавра или магистра и работающих по персональному распределению в учреждениях и организациях бюджетной сферы, в первые 5 лет работы повышаются на 10 процентов.

Молодой специалист обязан отработать у нанимателя, к которому он был распределен, два года. При этом в соответствии с п. 1.4. Положения в обязательный двухгодичный срок отработки засчитывается также время службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь после окончания учебного заведения.

В соответствии с п. 8 Постановления нанимателям запрещено увольнять молодых специалистов до окончания обязательного срока отработки, за исключением увольнения по инициативе нанимателя за виновные действия. В частности, молодого специалиста наниматель вправе уволить по таким основаниям в случаях:

— систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового (п. 4. ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь) распорядка;

— прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (п. 5. ст. 42 Трудового кодекса республики Беларусь);

— появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время (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);

— совершения однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями (п. 1. ст. 47 ТК);

— совершения 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);

— совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3. ст. 47 ТК);

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

— неподписания либо нарушения работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции (п. 5. ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.).

Если же с молодым специалистом был заключен контракт, то в силу подпункта 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” контракт может быть досрочно расторгнут по инициативе нанимателя по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством, за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей:

— нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий;

— причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом);

— неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан;

— незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;

— неоднократное представление в уполномоченные органы непол-

ных либо недостоверных сведений;

— принятие необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам;

— необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а также сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

— распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы;

— нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшее увечье или смерть другого работника;

— принятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства.

Кроме того, с работниками (выпускниками государственных средних специальных учебных заведений), поступившими на дневную форму обучения в высшие учебные заведения, а также с работниками, окончившими государственные высшие учебные заведения (выпускниками государственных медицинских высших учебных заведений — после окончания стажировки) и поступившими на дневную форму обучения в аспирантуру (ординатуру), трудовой договор может быть расторгнут по собственному желанию, в соответствии с частью четвертой ст. 40 ТК. В этом случае нанимателем издается приказ с указанием соответствующей уважительной причины увольнения, например: «Уволить по собственному желанию в связи с поступлением на дневную форму обучения в аспирантуру (Статья 40 Трудового кодекса Республики Беларусь)».

Молодые специалисты могут быть (с их согласия) уволены в порядке перевода к другому нанимателю или перехода их на выборную должность (п. 4 ст. 35 ТК), а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. В соответствии со ст. 44 ТК к таким обстоятельствам относят:

— п. 1 призыв работника на воинскую службу;

— п. 2 восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

— п. 3 нарушение установленных правил приема на работу;

— п. 4 неизбрание на должность (в т.ч. по конкурсу);

— п. 5 вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы;

— п. 6 в случае смерти работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим.

Согласно п. 8. Постановления, в случае невыполнения установлен-

ного порядка приема на работу и увольнения выпускников государственных высших и средних специальных учебных заведений наниматель возмещает средства, затраченные на обучение выпускника, в бюджет, из которого осуществлялось финансирование его обучения. В случае отказа от добровольного возмещения денежных средств за обучение их взыскание осуществляется в судебном порядке.

В отношении же выпускников, обучающихся по контракту, распределение и трудоустройство их осуществляется в соответствии с условиями контракта. В случае отказа от направления на работу согласно заключенному контракту, неприбытия к месту распределения или увольнения с места работы без отработки установленного в контракте срока гражданин, заключивший контракт, возмещает затраченные на обучение средства в бюджет, из которого осуществлялось финансирование обучения. В случае отказа от добровольного возмещения денежных средств на обучение их взыскание осуществляется заказчиком в судебном порядке (п. 8 Постановления).

Н. П. Агаркова

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ АВТОРСКИХ ДОГОВОРОВ

Конституция Республики Беларусь в ст. 51 закрепляет свободу художественного, научного, технического творчества и гарантирует охрану интеллектуальной собственности законом. Новый Гражданский кодекс Республики Беларусь от 7.12.98 г. закрепляет общие принципы охраны интеллектуальной собственности и возможности использования объектов интеллектуальной собственности, в частности объектов авторского права (произведений науки, литературы, искусства). Закон Республики Беларусь «Об авторском праве и смежных правах» от 16.05.96 г. (в редакции Закона от 11.08.98) конкретизирует нормы Конституции и Гражданского кодекса.

Вовлечение в хозяйственный оборот произведений науки, литературы, искусства связано с необходимостью разработки правового механизма их использования. Отношения по использованию произведений науки, литературы, искусства могут быть оформлены различными гражданско-правовыми договорами, в частности, договор уступки прав на результат интеллектуальной деятельности, авторский договор, лицензионный договор, договор на создание и использование результатов интеллектуальной деятельности, договор купли-продажи имущественных прав.

Так как использование результатов интеллектуальной деятельности возможно в рамках различных гражданско-правовых договоров, необходимо проводить четкое разграничение между данными видами договоров. Каждый из них имеет свою специфику: сферу применения,