

ПАМЯТКА ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ МИНСКОГО РАЙОНА

Лица, являющиеся молодыми специалистами

Молодыми специалистами или молодыми рабочими (служащими) (далее - молодые специалисты, если не указано иное) являются:

1) **выпускники**, работающие по **распределению, перераспределению** в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степени, получившие (ч. 1 п. 2, ч. 1 п. 6 ст. 72, п. 8 ст. 74 Кодекса об образовании):

- высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, кроме лиц, обучавшихся на условиях целевой подготовки.

Справочно

Дневная форма получения образования - вид очной формы получения образования, когда получение образования является основным видом занятости обучающегося (ч. 2 п. 2 ст. 16 Кодекса об образовании). Очная форма получения образования - обучение и воспитание, предусматривающие постоянное личное участие обучающегося в регулярных учебных занятиях, занятиях и личное участие его в аттестации, организуемых учреждением образования, организацией, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования, иной организацией, индивидуальным предпринимателем, осуществляющими образовательную деятельность (ч. 1 п. 2 ст. 16 Кодекса об образовании);

- среднее специальное, общее высшее или специальное высшее образование, не менее половины срока получения образования которых финансировалось за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и осуществлялось в дневной форме получения образования, кроме лиц, на момент распределения обучающихся в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования и работающих по получаемой специальности, проходящих военную службу по контракту, являющихся сотрудниками Службы безопасности Президента Республики Беларусь, военизированных организаций, органов государственной безопасности, таможенных органов, прокурорскими работниками, а также обучавшихся на условиях целевой подготовки;

- высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование, с которыми договор о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста (рабочего) со средним специальным образованием, рабочего (служащего) с профессионально-техническим образованием расторгнут по инициативе организации - заказчика кадров в связи с ликвидацией организации - заказчика кадров или наличием препятствий для приема на работу (военную службу (службу)) обучающегося в организацию - заказчик кадров после получения им образования и заключен договор о подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста (рабочего) со средним специальным образованием, рабочего (служащего) с профессионально-техническим образованием за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов.

Обратите внимание!

Выпускники, которые работают по распределению, перераспределению, являются молодыми специалистами в течение срока обязательной работы (ч. 1 п. 6 ст. 72, п. 8 ст. 74 Кодекса об образовании). Этот срок указывается в свидетельстве о направлении на работу;

2) **выпускники**, работающие по **направлению, перенаправлению** на работу (п. 1,

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

4, 5 ст. 75, ч. 1 п. 4 ст. 76, п. 1 ст. 79, п. 8 ст. 80 Кодекса об образовании):

а) в течение **срока обязательной работы** после получения:

- научно-ориентированного образования при освоении содержания образовательной программы аспирантуры (адъюнктуры) или докторантуры за счет средств республиканского бюджета;

- высшего, среднего специального или профессионально-технического образования на условиях целевой подготовки.

Срок обязательной работы указывается в свидетельстве о направлении на работу;

б) в течение **двух лет** с даты приема на работу (выдачи свидетельства о направлении на работу) после получения:

- научно-ориентированного, высшего, среднего специального или профессионально-технического образования на платной основе за счет средств юрлиц, ИП;

- научно-ориентированного, высшего или среднего специального образования в дневной форме получения образования на платной основе за счет средств физлиц или собственных средств (речь о выпускниках, направленных на работу по их желанию);

- среднего специального, общего высшего или специального высшего образования, **менее половины** срока получения образования, которых финансировалось за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и осуществлялось в дневной форме получения образования (речь о выпускниках, направленных на работу по их желанию);

- научно-ориентированного, высшего, среднего специального или профессионально-технического образования в дневной форме получения образования в **иностранных организациях** (в данном случае речь идет о выпускниках - гражданах Республики Беларусь, которым место работы предоставлено по их желанию).

Подробнее об образовании, формах получения образования и уровнях основного образования см. путеводитель по кадровым вопросам "Обучение во время работы", пункт 1.1, подпункт 1.2.1 п. 1.2 главы 1. О распределении, перераспределении, направлении на работу и целевой подготовке, а также о трудоустройстве в счет брони см. путеводитель по кадровым вопросам "Молодые специалисты", пункты 1.2, 1.3, 1.5 главы 1, пункт 3.1 главы 3;

3) выпускники, **трудоустроенные в счет брони**, в течение срока обязательной работы (ч. 3 п. 4 ст. 73 Кодекса об образовании).

О трудоустройстве в счет брони см. путеводитель по кадровым вопросам "Молодые специалисты", пункт 1.5 главы 1.

Таким образом, чтобы лицо после приема на работу приобрело статус **молодого специалиста**, должны в совокупности присутствовать следующие **условия**:

- лицо должно являться выпускником (п. 6 ст. 72, п. 4 ст. 75 Кодекса об образовании);

- лицо должно иметь свидетельство о направлении на работу;

- в свидетельстве о направлении на работу должно быть указано, что лицо получило образование одного из видов и при соблюдении условий, указанных выше в п. 1 и 2 настоящего путеводителя, **либо** у нанимателя должна быть копия решения местного исполнительного и распорядительного органа об установлении брони для трудоустройства этого лица (ч. 1 п. 2, ч. 1 п. 6 ст. 72, ч. 3 п. 4 ст. 73, п. 8 ст. 74, п. 1, 4 ст. 75, ст. 76, п. 1 ст. 79, п. 8 ст. 80 Кодекса об образовании; абз. 2 ч. 2, ч. 3 п. 4 Положения об установлении брони для выпускников).

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

Молодые специалисты **утрачивают статус** молодого специалиста в следующих случаях (п. 1 ст. 79 Кодекса об образовании):

1) они **работают** по распределению, трудоустройству в счет брони, перераспределению, направлению на работу, перенаправлению на работу и **в период срока обязательной работы** одновременно в **дневной** форме **получают образование**, после получения которого они **подлежат распределению или направлению на работу**. При этом образование они могут получать:

- в учреждении образования;
- организации, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования.

В таком случае молодые специалисты утрачивают свой статус с даты возникновения образовательных отношений.

2) они **не отработали** срок обязательной работы после распределения, трудоустройства в счет брони, перераспределения, направления на работу, перенаправления на работу и получили **право на самостоятельное трудоустройство**. В таком случае молодые специалисты утрачивают свой статус с даты выдачи справки о самостоятельном трудоустройстве. То есть, если выпускник предъявил **справку о самостоятельном трудоустройстве**, он **не является** молодым специалистом и, соответственно, гарантии, ограничения и иные особенности и специальные условия, предусмотренные законодательством в отношении молодых специалистов, на него не распространяются (ст. 77, подп. 1.2 п. 1 ст. 79 Кодекса об образовании, п. 6 Положения о распределении).

Распределение выпускников

Под **распределением** понимается процедура определения места работы выпускника, осуществляемая государственным учреждением образования или в случаях, установленных Правительством Республики Беларусь, государственным органом (п. 1 ст. 72 Кодекса об образовании).

Место работы путем распределения предоставляется в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью выпускникам, получившим (ч. 1 п. 2 ст. 72 Кодекса об образовании):

- высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, кроме лиц, обучавшихся на условиях целевой подготовки;

- среднее специальное, общее высшее или специальное высшее образование, не менее половины срока получения образования которых финансировалось за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и осуществлялось в дневной форме получения образования, кроме лиц, на момент распределения обучающихся в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования и работающих по получаемой специальности, проходящих военную службу по контракту, являющихся сотрудниками Службы безопасности Президента Республики Беларусь, военизированных организаций, органов государственной безопасности, таможенных органов, прокурорскими работниками, а также обучавшихся на условиях целевой подготовки;

- высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование, с которыми договор о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста (рабочего) со средним специальным образованием, рабочего (служащего) с профессионально-техническим образованием расторгнут по инициативе организации - заказчика кадров в связи с ликвидацией организации - заказчика кадров или наличием препятствий для приема на работу (военную службу (службу)) обучающегося в организацию - заказчик кадров после получения им образования и заключен договор о

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста (рабочего) со средним специальным образованием, рабочего (служащего) с профессионально-техническим образованием за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов.

Обратите внимание!

Выпускники, получившие среднее специальное образование, могут направляться на работу в качестве рабочих в соответствии с разрядом и квалификацией, которые они получили в период обучения (ч. 8 п. 13 Положения о распределении). Наниматель вправе принять на работу выпускника, получившего среднее специальное образование, в качестве рабочего по разряду, указанному в дипломе, только если в свидетельстве о направлении на работу указано, что он распределен в качестве рабочего. Если в свидетельстве о направлении на работу такого выпускника не указано о распределении на работу по рабочей специальности, прием его на работу по такой специальности является незаконным.

Выпускники распределяются комиссией по распределению выпускников учреждения образования, как правило, за два месяца до окончания учреждения образования (ч. 1 п. 10 Положения о распределении).

Выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, при выдаче документа об образовании выдается свидетельство о направлении на работу (п. 11 ст. 72 Кодекса об образовании).

Точное наименование и коды полученной выпускником специальности (направления специальности, специализации) и присвоенной квалификации определяются в соответствии с ОКРБ 011-2009 "Специальности и квалификации" и ОКРБ 011-2022 "Специальности и квалификации".

ОКРБ 011-2022 "Специальности и квалификации" утвержден 24.03.2022. Он вводится в действие поэтапно: позиция 6-05-0511-06 "Биотехнология" таблицы 7 - с 20.05.2022; позиции, содержащиеся в таблице 2, применяемые в целях реализации образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов, - с 01.01.2023; позиции, содержащиеся в таблицах 10 и 11, - с 01.09.2023; иные позиции - с 01.09.2022 (п. 2 постановления N 54).

ОКРБ 011-2009 "Специальности и квалификации" утратит силу с 01.09.2028 (п. 4 постановления N 54).

При этом наименование и код должности, профессии, по которой распределяется или направляется на работу выпускник, должны соответствовать не только ОКРБ 011-2009 "Специальности и квалификации" и ОКРБ 011-2022 "Специальности и квалификации", но и Общегосударственному ОКРБ 014-2017 "Занятия".

Законодательством определены **сроки обязательной работы** по распределению. Выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения, должны отработать указанные сроки (ч. 1 п. 3 ст. 72 Кодекса об образовании).

Сроки обязательной работы по распределению (п. 4, 5 ст. 72 Кодекса об образовании).

Указанные сроки обязательной работы исчисляются с даты приема выпускника на работу по распределению, а в случае приема на работу выпускника до даты выдачи свидетельства о направлении на работу - с даты выдачи свидетельства о направлении на работу. Для лиц, получивших высшее образование по направлению образования "Здравоохранение", кроме лиц, распределенных в Государственный комитет судебных экспертиз, срок обязательной работы исчисляется со дня начала

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

действия трудового договора по должности врача-специалиста, провизора-специалиста (п. 7 ст. 72 Кодекса об образовании).

С 01.09.2025 отдельно регулируется порядок определения **срока обязательной работы** выпускников, с которыми был **расторгнут договор о целевой подготовке**. Так, срок обязательной работы выпускников, с которыми договор о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста (рабочего) со средним специальным образованием, рабочего (служащего) с профессионально-техническим образованием расторгнут по инициативе организации - заказчика кадров (ч. 2, 3 п. 3 ст. 72 Кодекса об образовании):

- в связи с наличием препятствий для приема на работу (военную службу (службу)) обучающегося в организацию - заказчик кадров устанавливается **не менее срока**, указанного в договоре о целевой подготовке, который был расторгнут. При этом с выпускником должен быть заключен договор о подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста (рабочего) со средним специальным образованием, рабочего (служащего) с профессионально-техническим образованием за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов;

- ликвидацией организации - заказчика кадров - определяется в соответствии с п. 4 и 5 ст. 72 Кодекса об образовании, если иное не установлено законодательными актами. То есть в общем порядке.

В срок обязательной работы по распределению **по желанию** молодого специалиста засчитываются следующие периоды при условии, что они имели место во время отдыха, предусмотренного абз. 3 ст. 48 Кодекса об образовании, или в период обязательной работы по распределению (п. 8 ст. 72 Кодекса об образовании):

- 1) период военной службы по призыву, военной службы по контракту, службы в резерве, альтернативной службы.

Выпускник, которому место работы предоставлено путем распределения, по окончании военной службы по призыву (прохождения альтернативной службы), а также по окончании военной службы по контракту в месячный срок после увольнения со службы обращается в учреждение образования, направившее его на работу (ч. 3 п. 30 Положения о распределении):

- за получением справки о самостоятельном трудоустройстве, если он прослужил по призыву, по контракту, прошел альтернативную службу не менее установленного срока обязательной работы и срока, установленного законодательством для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан, и не истек срок обязательной работы, указанный в свидетельстве о направлении на работу;

- за перераспределением (перенаправлением на работу) при невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью по окончании военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу до призыва на военную службу, поступления на военную службу по контракту, направления на альтернативную службу, в течение пяти рабочих дней после получения письменного отказа в приеме на работу:

если он прослужил (прошел альтернативную службу) менее установленного срока обязательной работы или срока, установленного законодательством для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

граждан;

если он прослужил (прошел альтернативную службу) не менее установленного срока обязательной работы и срока, установленного законодательством для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан, и желает работать по распределению (направлению на работу);

2) период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Определение места работы для выпускников в ходе распределения осуществляется учреждением образования или государственным органом самостоятельно с учетом имеющихся заявок на подготовку специалистов, рабочих, служащих (далее - заявки на подготовку), поданных в учреждение образования или государственный орган организациями - заказчиками кадров, и заключенных договоров о взаимодействии учреждения образования с организацией - заказчиком кадров при подготовке специалистов, рабочих, служащих (далее - договор о взаимодействии) (п. 9 ст. 72 Кодекса об образовании).

Организацией - заказчиком кадров является организация, которая заявила о своей потребности в кадрах путем заключения договора о взаимодействии или одного из видов договоров в сфере образования, заключаемых при получении образования (далее - договор), либо путем подачи заявки на подготовку специалистов, рабочих, служащих (подп. 1.25 п. 1 ст. 1 Кодекса об образовании).

Молодые специалисты могут распределяться в организации как государственной, так и частной форм собственности.

В первую очередь выпускники распределяются в базовую организацию. Базовой организацией является организация, которая заключила договор о взаимодействии с учреждением образования (п. 2 Положения о базовой организации).

Таковыми организациями, как правило, являются градообразующие, валообразующие, имеющие высокий уровень технического и технологического оснащения организации, а также организации, которые являются исполнителями и участниками государственных, региональных и отраслевых программ (ч. 4 п. 6 Положения о базовой организации).

Базовые организации имеют преимущественное право на удовлетворение имеющихся у них потребностей в специалистах с высшим образованием, специалистах и рабочих со средним специальным образованием, рабочих и служащих с профессионально-техническим образованием из числа выпускников соответствующего учреждения образования (ч. 4 и 5 п. 13 Положения о распределении, абз. 2 п. 5 Положения о базовой организации).

Договор о взаимодействии заключается между учреждениями образования и организациями государственной формы собственности по согласованию с государственными органами (организациями), в подчинении которых они находятся, а между учреждениями образования и организациями частной формы собственности - по согласованию с их учредителями (уполномоченным ими органом или лицом) (ч. 1 и 2 п. 6 Положения о базовой организации). Изменения и дополнения, вносимые в договор о взаимодействии, оформляются дополнительными соглашениями и подлежат согласованию с указанными органами (ч. 1 п. 8 Положения о базовой организации).

Порядок заключения и расторжения договора, а также основные направления и формы взаимодействия учреждения образования и базовой организации определены в Положении о базовой организации.

Если базовых организаций несколько, то их потребности в определенных

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

специалистах удовлетворяются в порядке очередности, определяемой исходя из даты заключения соответствующих договоров о взаимодействии (ч. 5 п. 13 Положения о распределении).

После удовлетворения потребностей организаций - заказчиков кадров (заключивших договоры о взаимодействии или подавших заявку на подготовку специалистов, рабочих служащих) в специалистах (рабочих, служащих) производится распределение выпускников в другие организации, представившие письменные запросы (ч. 6 п. 13 Положения о распределении).

Организации - заказчики кадров и иные организации при обращении в учреждения образования для распределения к ним выпускников вправе как указать конкретных выпускников, которых они просят к ним распределить, так и не указывать таковых.

Однако необходимо учитывать, что **удовлетворение письменных запросов** о распределении в организацию - заказчик кадров или иную организацию **конкретных выпускников** возможно только в следующих **случаях** (ч. 7 п. 13 Положения о распределении):

1) эти выпускники включены в банк данных одаренной молодежи и банк данных талантливой молодежи.

Ежегодно в срок до 1 апреля руководители государственных учреждений профессионально-технического, среднего специального и высшего образования осуществляют информирование государственных органов и иных организаций о планируемом распределении выпускников, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи. Такое информирование производится в целях получения заявок от указанных органов о направлении к ним на работу этих выпускников (п. 12 Положения о банках данных одаренной и талантливой молодежи).

2) запросы поступили из организаций - заказчиков кадров, в которых эти выпускники проходили производственную и преддипломную практики или преддипломную практику;

3) запросы поступили от иных организаций, в которых эти выпускники проходили производственную и (или) преддипломную практику, при удовлетворении потребностей организаций - заказчиков кадров;

4) отсутствуют места работы согласно поданным в учреждение образования организациями - заказчиками кадров заявкам на подготовку, заключенным договорам о взаимодействии, письменным запросам иных организаций.

Организации - заказчики кадров должны за два месяца до начала распределения направить в учреждение образования письменные подтверждения о возможности трудоустройства заявленных выпускников. В указанных подтверждениях должны содержаться сведения, предусмотренные в планах распределения выпускников, а также сведения об условиях работы (полное (неполное) рабочее время, основное место работы (по совместительству), по месту нахождения нанимателя (дистанционная работа)) (ч. 1 п. 14 Положения о распределении).

Если организация - заказчик кадров не имеет возможности трудоустроить по распределению заявленных ранее выпускников, она должна **за два месяца** до начала распределения сообщить об этом в учреждение образования **в письменной** форме и указать **причины отказа**. В противном случае организация не вправе отказать в принятии на работу распределенного к ней выпускника (ч. 2 п. 14 Положения о распределении).

Направление на работу выпускников

Под направлением на работу выпускников понимается процедура определения

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

государственными учреждениями образования (государственными организациями, реализующими образовательные программы научно-ориентированного образования) или в случаях, установленных Правительством Республики Беларусь, государственными органами места работы в соответствии с заключенными договорами для выпускников, получивших в дневной форме получения образования (п. 1 ст. 75 Кодекса об образовании):

1) научно-ориентированное образование за счет средств республиканского бюджета, на платной основе за счет средств юридических лиц, ИП;

2) высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки;

3) высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на платной основе за счет средств юридических лиц, ИП.

Направление на работу выпускников следует отличать от распределения выпускников. Основные отличия приведены в таблице.

Распределение	Направление на работу
Распределяются на работу выпускники, получившие:	Направляются на работу выпускники, получившие:
высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, кроме лиц, обучавшихся на условиях целевой подготовки	научно-ориентированное образование за счет средств республиканского бюджета, на платной основе за счет средств юридических лиц, ИП
среднее специальное, общее высшее или специальное высшее образование, не менее половины срока получения образования которых финансировалось за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и осуществлялось в дневной форме получения образования, кроме лиц, на момент распределения обучающихся в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования и работающих по получаемой специальности, проходящих военную службу по контракту, являющихся сотрудниками Службы безопасности Президента Республики Беларусь, военизированных организаций, органов государственной безопасности, таможенных органов, прокурорскими работниками, а также обучавшихся на условиях целевой подготовки	высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки
высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование, с которыми договор о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста (рабочего) со средним специальным образованием, рабочего (служащего) с профессионально-техническим образованием расторгнут по инициативе организации - заказчика кадров в связи с ликвидацией организации - заказчика кадров или наличием препятствий для приема на работу (военную службу (службу)) обучающегося в организацию - заказчика кадров после получения им образования и заключен договор о подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста (рабочего) со средним специальным образованием, рабочего (служащего) с профессионально-техническим образованием за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов (ч. 1 п. 2 ст. 72 Кодекса об образовании)	высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на платной основе за счет средств юридических лиц, ИП (п. 1 ст. 75 Кодекса об образовании)
Могут быть распределены на работу выпускники:	Могут быть направлены на работу выпускники, получившие:
не установлены	1) научно-ориентированное, высшее или среднее специальное образование в дневной форме

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

	получения образования на платной основе за счет средств физических лиц или собственных средств; 2) среднее специальное, общее высшее или специальное высшее образование, менее половины срока получения образования которых финансировалось за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и осуществлялось в дневной форме получения образования, по их желанию и при наличии мест работы, оставшихся после распределения (п. 3 ст. 75 Кодекса об образовании); 3) научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в иностранных организациях, если эти выпускники - граждане Республики Беларусь (п. 8 ст. 80 Кодекса об образовании)
--	--

Целевая подготовка специалистов, рабочих, служащих (далее - целевая подготовка) (подп. 1.39 п. 1 ст. 1 Кодекса об образовании) - это подготовка:

- специалистов с высшим образованием;
- специалистов со средним специальным образованием;
- рабочих со средним специальным образованием;
- рабочих с профессионально-техническим образованием;
- служащих с профессионально-техническим образованием.

Основными задачами прогнозирования дополнительных потребностей для формирования заказа являются:

определение дополнительной потребности;

оптимизация подготовки молодых специалистов, рабочих, служащих путем установления учреждениям образования контрольных цифр приема на основании заказа с учетом возможностей учреждений образования и демографической ситуации;

эффективное использование молодых специалистов, рабочих, служащих.

В заказе определяется прогнозируемое государственными органами, организациями количество выпускников с профессионально-техническим, средним специальным, высшим образованием по специальностям, квалификациям для заинтересованных в подготовке кадров государственных органов, организаций в учреждениях образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов на основании заявленной государственными органами, организациями дополнительной потребности.

Дополнительная потребность определяется как потребность в выпускниках с общим и специальным высшим, средним специальным, профессионально-техническим образованием в год их выпуска для пополнения кадрового состава государственных органов, организаций, необходимого для развития производства, реализации инновационных проектов, включая создание новых высокотехнологичных производств, обеспечения деятельности государственных органов, возмещения выбытия кадров.

Дополнительная потребность в молодых специалистах с углубленным высшим образованием определяется как потребность в выпускниках с углубленным высшим образованием в год их выпуска для пополнения кадрового состава государственных органов, организаций в сфере науки, инновационной и образовательной деятельности.

Прогнозирование дополнительной потребности для формирования заказа осуществляется государственными органами, организациями с учетом среднегодовых показателей изменения количественного и качественного состава работников государственных органов, организаций, прогнозов и бизнес-планов развития организаций, прогнозов потребностей отрасли, соответствующей административно-территориальной единицы, программ развития отраслей и административно-территориальных единиц и соответствующих программ кадрового обеспечения с использованием отраслевых и региональных методик определения потребности в кадрах.

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

Заказ формируется по специальностям, квалификациям, включенным в Общегосударственный классификатор Республики Беларусь ОКРБ 011-2022 "Специальности и квалификации".

Государственные органы, организации при необходимости вносят в Министерство образования предложения о включении в Общегосударственный классификатор Республики Беларусь ОКРБ 011-2022 "Специальности и квалификации" новых и (или) аннулировании не востребовавшихся специальностей, квалификаций.

Прогнозирование дополнительных потребностей и формирование заказа осуществляются в автоматизированной информационной системе "Подготовка прогнозных показателей приема и формирование органами государственного управления заказа на подготовку квалифицированных кадров" (далее - автоматизированная система). Информационное наполнение и порядок функционирования автоматизированной системы (далее - порядок) определяются Министерством образования.

Государственные органы за один год до начала очередного пятилетнего периода, определяемого в соответствии с порядком, обеспечивают прогнозирование в подчиненных организациях дополнительной потребности в отношении:

специалистов с общим и специальным высшим образованием, рабочих и специалистов со средним специальным образованием - на десятилетний период;

рабочих и служащих с профессионально-техническим образованием, специалистов с углубленным высшим образованием - на пятилетний период.

Государственные органы привлекают к прогнозированию дополнительных потребностей организации с долей собственности государства в их уставных фондах, а также организации частной формы собственности с их согласия.

В целях формирования заказа подчиненные (входящие в состав, систему) государственному органу организации до 1 января последнего года текущего пятилетнего периода, определяемого в соответствии с порядком, представляют в этот государственный орган сведения о дополнительной потребности в молодых специалистах с общим высшим, специальным высшим, средним специальным образованием, рабочих со средним специальным, профессионально-техническим образованием, служащих (далее, если не указано иное, - сведения) по форме согласно приложению 1.

Сведения о дополнительной потребности в молодых специалистах с углубленным высшим образованием по форме согласно приложению 2 государственные органы, организации представляют до 1 января последнего года текущего пятилетнего периода, определяемого в соответствии с порядком, в государственный орган, в подчинении которого находятся учреждения образования, реализующие образовательную программу магистратуры.

Организации с долей собственности государства в их уставных фондах, акции (доли в уставных фондах) которых не переданы в управление республиканских органов государственного управления, иных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, а также организации частной формы собственности представляют сведения в облисполкомы, Минский горисполком, на территории которых они зарегистрированы, в срок, установленный в части первой настоящего пункта, а в отношении дополнительной потребности в молодых специалистах с углубленным высшим образованием - в государственный орган, в подчинении которого находятся учреждения образования, реализующие образовательную программу магистратуры.

Сведения, формируемые в автоматизированной системе, при необходимости актуализируются государственными органами с учетом перспектив развития отраслей экономики и используются при разработке программ кадрового обеспечения.

Государственные органы на основе сведений с использованием автоматизированной системы формируют заказ на подготовку:

молодых специалистов с общим и специальным высшим образованием, рабочих и специалистов со средним специальным образованием - на десятилетний период по

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

форме согласно приложению 3;

рабочих и служащих с профессионально-техническим образованием - на пятилетний период по форме согласно приложению 3;

молодых специалистов с углубленным высшим образованием - на пятилетний период по форме согласно приложению 4.

Сформированный заказ государственные органы до 15 февраля последнего года текущего пятилетнего периода представляют в Министерство образования, за исключением случая, предусмотренного в части третьей настоящего пункта. Министерство образования информирует государственные органы о поступившем заказе по их письменным запросам.

Министерство обороны, Министерство по чрезвычайным ситуациям, Министерство внутренних дел, Комитет государственной безопасности, Государственный пограничный комитет, Государственный таможенный комитет, Следственный комитет, Государственный комитет судебных экспертиз, Комитет государственного контроля формируют заказ в установленном ими порядке по специальностям для Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, Следственного комитета, Государственного комитета судебных экспертиз, органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, таможенных органов, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля.

Министерство труда и социальной защиты ежегодно до 1 ноября представляет в Министерство образования прогноз потребности экономики в кадрах на среднесрочный период по профессионально-квалификационным группам по республике, областям и г. Минску, видам экономической деятельности.

Министерство образования на основе сформированного государственным органом заказа с учетом прогноза потребности экономики в кадрах на среднесрочный период по профессионально-квалификационным группам по республике, областям и г. Минску, видам экономической деятельности по согласованию с Министерством труда и социальной защиты, Министерством экономики ежегодно формирует прогнозные показатели приема (структуру приема) на пятилетний период по профилям образования (далее - структура приема).

Государственные органы, организации, заинтересованные в подготовке кадров, заключают с учреждениями образования договоры о взаимодействии учреждения образования с организацией - заказчиком кадров <*> при подготовке специалистов, рабочих, служащих (далее - договор о взаимодействии) по примерной форме согласно приложению 1 к постановлению, утвердившему настоящее Положение, или направляют в учреждения образования заявки на подготовку специалистов, рабочих, служащих (далее - заявки на подготовку) по форме согласно приложению 2 к постановлению, утвердившему настоящее Положение.

Заключение договоров о взаимодействии, согласование заявок на подготовку учреждениями образования допускаются, если количество лиц (по годам), заявляемое для подготовки в учреждении образования, указанное в приложении к договору о взаимодействии, в заявке на подготовку, соответствует данным, размещенным в автоматизированной системе.

Организации - заказчики кадров создают условия для прохождения производственного обучения, практики, проведения практических занятий с обучающимися и в иных образовательных отношениях.

Организациями - заказчиками кадров являются государственный орган, организация, заявившие о своей потребности в кадрах путем заключения договора о взаимодействии либо путем направления заявки на подготовку.

Организации, подчиненные (входящие в состав, систему) государственному органу, ежегодно при необходимости уточняют сведения и до 1 октября представляют их по форме согласно приложению 1 в государственный орган, а в отношении сведений о дополнительной потребности в молодых специалистах с углубленным высшим

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

образованием представляют их по форме согласно приложению 2 в государственный орган, в подчинении которого находятся учреждения образования, реализующие образовательную программу магистратуры.

Государственные органы, являющиеся организациями - заказчиками кадров, ежегодно при необходимости уточняют сведения в срок, установленный в части первой настоящего пункта.

Организации с долей собственности государства в их уставных фондах, акции (доли в уставных фондах) которых не переданы в управление республиканских органов государственного управления, иных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, а также организации частной формы собственности представляют сведения, указанные в части первой настоящего пункта, в облисполкомы, Минский горисполком, на территории которых они зарегистрированы, в отношении дополнительной потребности в молодых специалистах с углубленным высшим образованием - в государственный орган, в подчинении которого находятся учреждения образования, реализующие образовательную программу магистратуры, в срок, установленный в части первой настоящего пункта.

Организации - заказчики кадров одновременно с уточнением дополнительной потребности в случае изменения потребности в подготовке кадров совместно с учреждениями образования вносят изменения в заключенные договоры о взаимодействии или направленные заявки на подготовку.

Контроль за соответствием данных автоматизированной системы сведениям, указанным в договорах о взаимодействии и заявках на подготовку, осуществляется соответствующими государственными органами, облисполкомами, Минским горисполкомом.

Государственные органы на основе уточненных сведений при необходимости корректируют заказ по формам согласно приложениям 3 и 4 и ежегодно до 1 ноября вносят его в Министерство образования.

Учреждения образования на основании заключенных договоров о взаимодействии или направленных заявок на подготовку с учетом средних показателей отчисления обучающихся за период обучения и доли выпускников, получающих право на самостоятельное трудоустройство, призываемых на срочную военную службу, поступающих на военную службу по контракту, на службу в органы внутренних дел, органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям, получающих углубленное высшее образование, продолжающих обучение на более высоком уровне образования (не более 25 процентов от планируемого приема), в общем количестве выпускников ежегодно подготавливают проекты контрольных цифр приема для получения профессионально-технического, среднего специального, общего и специального высшего образования (далее - проекты) по формам согласно приложениям 5 и 6 и до 1 января представляют эти проекты учредителям учреждений образования или уполномоченным ими органам (далее, если не указано иное, - учредители).

В связи с внесением изменений в Положение о порядке прогнозирования дополнительных потребностей в молодых специалистах, рабочих, служащих, формирования заказа на их подготовку и установления контрольных цифр приема для получения профессионально-технического, среднего специального, высшего образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2022 № 572 (в ред. от 05.12.2024 № 911), и формированием контрольных цифр приема для получения высшего, среднего специального и профессионально-технического образования информируем, что в настоящее время открыт доступ к автоматизированной информационной системе «Подготовка прогнозных показателей приема и формирование органами государственного управления заказа на подготовку квалифицированных кадров» (далее – АИС).

С начала 2025 года контрольные цифры приема формируются исключительно из заявок, поданных в автоматизированную систему «Заказ на подготовку кадров»

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

(<https://zakaz.unibel.by/>). Обращаем внимание, что с 01.01.2025 заявки на молодых специалистов, не зафиксированные в АИС, не рассматриваются и не удовлетворяются.

Целевая подготовка осуществляется за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов в дневной форме получения образования в целях удовлетворения кадровых потребностей организаций Республики Беларусь за счет персонального привлечения лиц из числа граждан Республики Беларусь, проживающих в Республике Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, являющихся выпускниками учреждений образования Республики Беларусь, в соответствии с договором о целевой подготовке.

Заказчиками целевой подготовки специалистов, как правило, могут выступать организации государственной формы собственности, а также сельхозорганизации, перерабатывающие и обслуживающие сельское хозяйство организации, крестьянские (фермерские) хозяйства (ч. 2 п. 1 Положения о целевой подготовке).

Организации, не относящиеся к перечисленным (далее – организации частной формы собственности) могут быть заказчиками целевой подготовки при соблюдении следующих условий (ч. 3 п. 1 Положения о целевой подготовке):

- организация внесла значительный вклад в развитие региона, на территории которого она зарегистрирована;
- наличие ходатайства соответствующего райисполкома об удовлетворении заявки на целевую подготовку специалистов, рабочих, служащих данной организации.

Заказчики, которые заинтересованы в целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих, ежегодно подают заявки по установленным формам (ч. 1 и 2 п. 3 Положения о целевой подготовке).

Организации частной формы собственности направляют заявки на целевую подготовку специалистов с общим высшим, специальным высшим образованием, специалистов (рабочих) со средним специальным образованием в местные исполнительные и распорядительные органы, на территории которых они зарегистрированы.

Срок направления заявок - **до 1 апреля** (ч. 7 п. 3 Положения о целевой подготовке).

При согласии местные исполнительные и распорядительные органы с заявкой на целевую подготовку организации, указанной в части третьей пункта 1 настоящего Положения, направляет ходатайство о ее удовлетворении (с приложением заявки) для подготовки специалистов с общим высшим, специальным высшим образованием - **до 15 апреля** в республиканские органы государственного управления, организации, подчиненные (подотчетные) Президенту Республики Беларусь, в подчинении которых находятся учреждения образования.

Выпускникам, которые направлены на работу, так же как и выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, при выдаче документа об образовании выдается свидетельство о направлении на работу (п. 6 ст. 75 Кодекса об образовании).

Выпускники, которые направлены на работу, обязаны отработать **срок обязательной работы**. Такой срок для некоторых категорий выпускников установлен законодательством. Для тех случаев, когда законодательство определяет минимальный размер срока обязательной работы, срок обязательной работы, больший, чем установленный законодательством минимальный срок, может быть определен

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

соответствующим договором. Для некоторых категорий выпускников срок обязательной работы определяется только соответствующим договором, о чем прямо указано в законодательстве.

Сроки обязательной работы для выпускников, направленных на работу, приведены в таблице (п. 2 ст. 75 Кодекса об образовании).

Уровень образования в дневной форме получения образования	Срок обязательной работы
научно-ориентированное образование при освоении содержания образовательной программы аспирантуры (адъюнктуры) за счет средств республиканского бюджета	2 года
научно-ориентированное образование при освоении содержания образовательной программы докторантуры за счет средств республиканского бюджета	1 год
общее высшее или специальное высшее образование на условиях целевой подготовки	не менее 5 лет
углубленное высшее или среднее специальное образование на условиях целевой подготовки	не менее 3 лет
профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки	не менее 2 лет
научно-ориентированное образование за счет средств юридических лиц (индивидуальных предпринимателей)	устанавливается договором о подготовке научного работника высшей квалификации на платной основе
высшее образование за счет средств юридических лиц (индивидуальных предпринимателей)	устанавливается договором о подготовке специалиста с высшим образованием на платной основе
среднее специальное образование за счет средств юридических лиц (индивидуальных предпринимателей)	устанавливается договором о подготовке специалиста (рабочего) со средним специальным образованием на платной основе
профессионально-техническое образование за счет средств юридических лиц (индивидуальных предпринимателей)	устанавливается договором о подготовке специалиста (рабочего, служащего) на платной основе

Приведенные выше сроки обязательной работы **исчисляются** с даты приема выпускника на работу при направлении на работу, а в случае приема на работу выпускника до даты выдачи свидетельства о направлении на работу - с даты выдачи свидетельства о направлении на работу. Для лиц, получивших высшее образование по направлению образования "Здравоохранение", кроме лиц, направленных на работу в Государственный комитет судебных экспертиз, срок обязательной работы исчисляется со дня начала действия трудового договора по должности врача-специалиста, провизора-специалиста (ч. 1 и 2 п. 5 ст. 75 Кодекса об образовании).

В срок обязательной работы при направлении на работу выпускника, молодого специалиста, кроме направления на работу выпускника, молодого специалиста, получивших научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на платной основе за счет средств юридических лиц, ИП, **по его желанию** засчитываются следующие периоды, если они имели место во время отдыха, предусмотренного абз. 3 ст. 48 Кодекса об образовании, или в период обязательной работы по направлению на работу (ч. 3 п. 5 ст. 75 Кодекса об образовании):

- период военной службы по призыву, военной службы по контракту, службы в резерве, альтернативной службы.

По окончании службы выпускник, направленный на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, договором о целевой подготовке, должен в месячный срок после увольнения со службы обратиться в учреждение образования, направившее его на работу, за получением справки о самостоятельном трудоустройстве или

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

перенаправлением на работу в соответствии с ч. 3 и 4 п. 30 Положения о распределении;

- период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Для включения данных периодов в срок обязательной работы выпускника, молодого специалиста, получивших научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на платной основе за счет средств юридических лиц, ИП, помимо их желания понадобится также согласие лица, осуществлявшего оплату обучения (ч. 4 п. 5 ст. 75 Кодекса об образовании).

Направление на работу выпускников производится в организации, которые заключили с учреждениями образования и гражданами следующие **договоры**:

- договор о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета. Заключается по типовой форме. Существенные условия такого договора определены п. 3 ст. 63 Кодекса об образовании;

- договор о подготовке научного работника высшей квалификации на платной основе по типовой форме. Существенные условия данного договора содержатся в п. 3 ст. 64 Кодекса об образовании;

- договор о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста (рабочего) со средним специальным образованием, рабочего (служащего) с профессионально-техническим образованием по форме. Существенные условия этого договора определены п. 3 ст. 61 Кодекса об образовании;

- договор о подготовке специалиста (рабочего, служащего) на платной основе. Утверждены типовая форма договора о подготовке специалиста с высшим образованием на платной основе, а также типовая форма договора о подготовке специалиста (рабочего) со средним специальным образованием на платной основе. Существенные условия указанных договоров приведены в п. 3 ст. 62 Кодекса об образовании.

Направление на работу конкретного выпускника производится именно в ту организацию, с которой у него заключен один из указанных выше договоров. В иные организации выпускник может быть направлен на работу в случаях, если выпускник к моменту направления на работу является беременной женщиной, матерью (отцом), имеющей ребенка в возрасте до трех лет на дату принятия решения о распределении, либо относится к иной категории, указанной в п. 9 ст. 72 Кодекса об образовании.

Выпускники, получившие научно-ориентированное, высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования на платной основе за счет средств физических лиц или собственных средств, а также выпускники, получившие среднее специальное, общее высшее или специальное высшее образование, менее половины срока получения образования которых финансировалось за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и осуществлялось в дневной форме получения образования, по их желанию и при наличии мест работы, оставшихся после распределения, также направляются на работу (п. 3 ст. 75 Кодекса об образовании).

Такие выпускники при выдаче документа об образовании также получают свидетельство о направлении на работу (п. 6 ст. 75 Кодекса об образовании).

Источник, за счет которого производилось обучение, указывается в свидетельстве о направлении на работу. Указанное свидетельство выдается как

выпускникам, трудоустраиваемым в результате распределения (перераспределения), так и выпускникам, которые трудоустраиваются в результате направления (перенаправления) на работу (п. 5 Положения о распределении). Свидетельство о направлении на работу предъявляется выпускником в организацию, в которую он трудоустраивается по распределению, перераспределению или направлению, перенаправлению на работу (ч. 2 п. 29 Положения о распределении, ч. 2 п. 2 ст. 77 Кодекса об образовании).

Отказ от работы по распределению, от направления на работу

Законодательство предусматривает право выпускника на отказ от работы по распределению (перераспределению), направлению на работу (перенаправлению на работу) в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, договором о целевой подготовке. Данный отказ возможен при условии добровольного возмещения выпускником затраченных на обучение средств (ч. 1 п. 2 Положения о возмещении средств).

От возмещения средств, затраченных государством на их подготовку, освобождаются категории выпускников, перечисленные в п. 2 - 6 ст. 78 Кодекса об образовании.

Расчет суммы затраченных на обучение средств производится в течение 15 рабочих дней с даты издания приказа руководителя учреждения образования (организации) о возмещении выпускником затраченных средств в соответствии с Порядком расчета средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего (п. 6 Положения о возмещении средств).

Выпускнику, который добровольно возместил затраченные на его обучение средства либо в отношении которого имеется вступившее в законную силу решение суда о взыскании таких средств, а также который освобожден от их возмещения (с которого они не взыскиваются), предоставляется право на самостоятельное трудоустройство, подтверждаемое справкой о самостоятельном трудоустройстве (подп. 1.5 - 1.7 п. 1, ч. 1 п. 2 ст. 77 Кодекса об образовании; п. 6 Положения о распределении).

Выпускник при трудоустройстве в течение срока обязательной работы должен предъявить нанимателю указанную справку, если она есть (ч. 2 п. 2 ст. 77 Кодекса об образовании).

Выпускник, которому выдана справка о самостоятельном трудоустройстве, не является молодым специалистом, и, соответственно, на него не распространяются гарантии, ограничения и иные особенности, установленные законодательством в отношении молодых специалистов.

О том, что выпускник не прибыл к месту работы, наниматель должен сообщить в учреждение образования, которое выдало выпускнику направление на работу. Сделать это необходимо в течение **15 рабочих дней** после окончания срока прибытия, указанного (абз. 2 ч. 1 п. 3 Положения о возмещении средств):

- в уведомлении к свидетельству о направлении на работу;
- письменном уведомлении о неприбытии по уважительной причине, в случае получения нанимателем от выпускника письменного уведомления о неприбытии по уважительной причине. Законодательством установлено, что в случае невозможности прибытия к месту работы в срок, указанный в уведомлении к свидетельству о направлении на работу, по уважительной причине выпускник **до наступления данного срока** письменно уведомляет об этом нанимателя и учреждение образования с приложением подтверждающих документов и указанием срока прибытия к месту работы

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

либо с приложением документов, подтверждающих право выпускника на освобождение от возмещения затраченных средств (ч. 2 п. 3 Положения о возмещении средств).

В случае неприбытия к месту работы выпускника, которому свидетельство о направлении на работу выдано Минкультуры, наниматель и выпускник в месячный срок сообщают об этом в учреждение образования, в котором выпускник до получения образования в учреждении высшего образования в сфере культуры Российской Федерации получил среднее специальное образование, и в Минкультуры с указанием причин и приложением подтверждающих документов, в том числе подтверждающих право выпускника на освобождение от возмещения затраченных средств (ч. 3 п. 3 Положения о возмещении средств).

Трудоустройство в счет брони

Выпускникам, относящимся к отдельным категориям лиц, которым место работы не может быть предоставлено в ходе распределения, место работы определяется путем трудоустройства в счет брони.

Место работы путем трудоустройства в счет брони **предоставляется** в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью выпускникам, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование, относящимся к **категории** (п. 2 ст. 73 Кодекса об образовании, ч. 1 п. 17 Положения о распределении):

- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- лиц с особенностями психофизического развития.

При наличии в учреждениях образования таких выпускников, которым требуется содействие в трудоустройстве через установление брони нанимателям, комиссия по распределению **за четыре месяца** до окончания обучения выпускников направляет сведения о таких выпускниках в местные исполнительные и распорядительные органы с указанием следующих **данных** (ч. 2 п. 17 Положения о распределении):

- фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется);
- дата рождения;
- категория выпускника;
- получаемое образование (профессионально-техническое, среднее специальное, высшее);
- получаемая специальность, присваиваемая квалификация и (или) степень;
- сроки завершения освоения содержания образовательной программы;
- место жительства (место пребывания);
- причины, в соответствии с которыми выпускнику не может быть предоставлено место работы в ходе распределения, осуществляемого учреждением образования в соответствии с заключенными договорами (заявками).

Эти сведения направляются в местные исполнительные и распорядительные органы по месту (ч. 3 п. 17 Положения о распределении):

- закрепления жилых помещений, либо по месту включения в списки учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, либо по месту первоначального приобретения статуса детей-сирот или детей, оставшихся без попечения родителей, - в отношении выпускников, относящихся к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- жительства (месту пребывания) - в отношении выпускников, относящихся к категории лиц с особенностями психофизического развития.

Учреждение образования после получения копии решения местных исполнительных и распорядительных органов об установлении брони делает

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

соответствующие отметки в материалах по распределению выпускников (ч. 4 п. 17 Положения о распределении).

Выпускнику, которому место работы определяется путем трудоустройства в счет брони, при выдаче документа об образовании выдается свидетельство о направлении на работу, в котором указывается **наниматель** в соответствии с решением местного исполнительного и распорядительного органа об установлении брони (п. 3 ст. 73 Кодекса об образовании, ч. 5 п. 17 Положения о распределении).

Выпускники, трудоустроенные в счет брони, в течение срока обязательной работы являются молодыми специалистами (ч. 3 п. 4 ст. 73 Кодекса об образовании).

Выпускники, трудоустраиваемые в счет брони, **обязаны отработать** сроки обязательной работы, установленные п. 4 и 5 ст. 72 Кодекса об образовании (как при распределении) (ч. 1 п. 4 ст. 73 Кодекса об образовании).

Сроки обязательной работы по трудоустройству в счет брони исчисляются в порядке, установленном п. 7 ст. 72 Кодекса об образовании, т.е. с даты приема выпускника на работу, а в случае приема на работу выпускника до даты выдачи свидетельства о направлении на работу - с даты выдачи свидетельства о направлении на работу. Для лиц, получивших высшее образование по направлению образования "Здравоохранение", кроме лиц, распределенных в Государственный комитет судебных экспертиз, срок обязательной работы исчисляется со дня начала действия трудового договора по должности врача-специалиста, провизора-специалиста (ч. 2 п. 4 ст. 73 Кодекса об образовании).

В срок обязательной работы по трудоустройству в счет брони **по желанию** выпускника, молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) засчитываются следующие периоды, если они имели место после трудоустройства в счет брони (ч. 4 п. 4 ст. 73 Кодекса об образовании):

- военной службы по призыву, военной службы по контракту, службы в резерве, альтернативной службы;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выпускник, которому место работы предоставлено путем трудоустройства в счет брони, по окончании военной службы по призыву (прохождения альтернативной службы), а также по окончании военной службы по контракту **в месячный срок** после увольнения со службы обращается **в учреждение образования**, направившее его на работу (ч. 3 п. 30 Положения о распределении):

- за получением **справки о самостоятельном трудоустройстве**, если он прослужил по призыву, по контракту, прошел альтернативную службу **не менее** установленного срока обязательной работы и срока, установленного законодательством для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан, и **не** истек срок обязательной работы, указанный в свидетельстве о направлении на работу;

- **перенаправлением на работу** при невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью по окончании военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу до призыва на военную службу, поступления на военную службу по контракту, направления на альтернативную службу, **в течение пяти рабочих дней** после получения письменного отказа в приеме на работу:

если он прослужил (прошел альтернативную службу) **менее** установленного срока

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

обязательной работы или срока, установленного законодательством для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан;

если он прослужил (прошел альтернативную службу) **не менее** установленного срока обязательной работы и срока, установленного законодательством для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан, и **желает** работать по распределению (направлению на работу).

Выпускникам, трудоустроенным в счет брони и не отработавшим срок обязательной работы, место работы определяется в соответствии со ст. 72 Кодекса об образовании (ч. 5 п. 4 ст. 73 Кодекса об образовании).

Прием на работу молодого специалиста

Выпускники, которые распределены, направлены на работу, трудоустроены в счет брони, являются молодыми специалистами с момента приема на работу (ст. 48, ч. 1 п. 2, ч. 1 п. 6 ст. 72, ч. 3 п. 4 ст. 73, п. 8 ст. 74, п. 4 ст. 75 Кодекса об образовании). В материале указанные выпускники могут именоваться молодыми специалистами, в том числе до момента заключения с ними трудового договора, поскольку их так принято называть на практике.

Документы, предъявляемые при приеме на работу, и обязанности нанимателя

Законодательством предусмотрен перечень документов, обязательных к предъявлению гражданином при устройстве на работу (ст. 26 ТК). Данные правила распространяются в том числе и на молодых специалистов, но с учетом некоторых особенностей.

К документам, без которых прием на работу не допускается, относятся:

- 1) документ, удостоверяющий личность (п. 1 ч. 1 ст. 26 ТК);
- 2) документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу) (п. 1 ч. 1 ст. 26 ТК).
- 3) трудовая книжка (п. 2 ч. 1 ст. 26 ТК). Вместе с тем, молодыми специалистами, впервые поступающими на работу, а также совместителями трудовая книжка **не представляется** (п. 2 ч. 1 ст. 26 ТК).
- 4) документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы (п. 3 ч. 1 ст. 26 ТК).

В случае возникновения сомнений в подлинности документа об образовании наниматель обязан направить запрос в республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере образования (Минобразования), о подтверждении факта его выдачи конкретному лицу (ч. 2 ст. 54 ТК);

- 5) направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников (п. 4 ч. 1 ст. 26 ТК).

Предоставление первого рабочего места гарантируется выпускникам государственных учреждений образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, которым место работы предоставлено

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

путем распределения, выпускникам, получившим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, относящимся к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, которым место работы предоставлено путем трудоустройства в счет брони, лицам с особенностями психофизического развития, получившим специальное образование на уровне общего среднего образования, военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, а также гражданам, уволенным с альтернативной службы (ст. 281 ТК).

Например, предоставление первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования обеспечивается путем направления их на работу по распределению в порядке, установленном законодательством об образовании (п. 2 Положения о предоставлении первого рабочего места).

В случае если выпускникам, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование, относящимся к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, место работы не может быть предоставлено в ходе распределения, место работы для них определяется путем трудоустройства в счет брони (п. 17 Положения о распределении, ст. 73 Кодекса об образовании);

6) индивидуальная программа реабилитации, абилитации инвалида (для инвалидов) (п. 5 ч. 1 ст. 26 ТК).

7) декларация о доходах и имуществе, страховое свидетельство и медицинская справка о состоянии здоровья (п. 6 ч. 1 ст. 26 ТК). У молодых специалистов, впервые принятых на работу, страховое свидетельство будет отсутствовать. В данном случае молодой специалист обязан представить нанимателю сведения, необходимые для его регистрации в органах ФСЗН и открытия индивидуального лицевого счета (ч. 1 ст. 10 Закона об индивидуальном (персонифицированном) учете). Обязанность же по принятию мер для получения страхового свидетельства лежит на нанимателе, который должен представить по принятому на работу молодому специалисту в орган ФСЗН форму ПУ-1 и форму ПУ-2 (п. 15, 22 Правил N 742, ч. 1 п. 6 Инструкции о заполнении форм ДПУ N 14, ч. 1 п. 7 Инструкции о передаче-приеме ДПУ N 14).

8) другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами (п. 6 ч. 1 ст. 26 ТК).

Кроме указанных выше документов, наниматель при приеме на работу выпускника в течение срока обязательной работы обязан потребовать предъявить один из документов (ч. 2 п. 2 ст. 77 Кодекса об образовании):

- свидетельство о направлении на работу;
- справку о самостоятельном трудоустройстве;
- вступившее в законную силу решение суда о взыскании в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку специалиста, рабочего, служащего (далее - специалиста).

Выпускник, в свою очередь, обязан предъявлять нанимателю указанные выше документы. Если выпускник при трудоустройстве не предъявил указанные выше документы, по нашему мнению, нанимателю следует отказать ему в трудоустройстве (п. 6 ч. 1, ч. 2 ст. 26 ТК).

Наниматель вправе, а в случаях, установленных законодательными актами, обязан при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

работы, которая выдается в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса (ч. 3 ст. 26 ТК).

Важно отметить, что при заключении трудового договора требовать документы, не предусмотренные законодательством, нанимателю запрещается (ч. 4 ст. 26 ТК). Однако это не лишает права молодого специалиста представить нанимателю дополнительные документы, которые он посчитает необходимыми (сертификаты образовательных семинаров и т.д.).

Таким образом, наниматель обязан потребовать от работника документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством (п. 1 ч. 1 ст. 54 ТК).

Иные обязанности нанимателя при приеме на работу молодого специалиста, связанные с ознакомлением под подпись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснением его прав и обязанностей, с ознакомлением с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок, с проведением вводного инструктажа по охране труда; заключением трудового договора и оформлением заключения трудового договора приказом (распоряжением) и объявлением его работнику под подпись; заполнением трудовой книжки, выполняются в общеустановленном порядке (п. 2 - 6 ч. 1 ст. 54 ТК).

Особенности заключения и условия трудового договора с молодым специалистом

Согласно п. 3, 5 и 9 ч. 1 ст. 16 ТК **запрещен необоснованный отказ** в заключении трудового договора с гражданами:

- прибывшими по направлению на работу после завершения обучения в государственном учреждении образования, государственной организации, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования;
- прибывшими на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования;
- являющимися выпускниками, получившими профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование, относящимися к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, трудоустраиваемыми в счет брони.

Таким образом, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с молодым специалистом, прибывшим по распределению, направлению на работу и в счет брони (п. 6 ст. 72, ч. 3 п. 4 ст. 73, п. 4 ст. 75 Кодекса об образовании).

Кроме того, трудовой спор, связанный с отказом в заключении трудового договора с выпускником, которому место работы предоставлено путем распределения, направления на работу, рассматривается непосредственно в суде (п. 2 ч. 3 ст. 241 ТК), то есть без соблюдения досудебного порядка урегулирования спора.

Необоснованный отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу выпускника государственного учреждения профессионально-технического, среднего специального или высшего образования, направленного на работу в соответствии с заявкой этого нанимателя или договором о взаимодействии, заключенным между учреждением образования и этим нанимателем, а равно отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу иного лица, заключение трудового договора с которым является обязательным, влекут наложение **штрафа** в размере **от 20 до 50 базовых величин** (ч. 1 ст. 10.12 КоАП).

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

Следует отметить, что запрещен именно необоснованный отказ нанимателя в заключении трудового договора с молодым специалистом. При невозможности принятия на работу в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией и (или) степенью прибывшего по направлению выпускника, а также обеспечения условий, указанных в свидетельстве о направлении на работу, наниматель обязан в течение **трех рабочих дней** со дня прибытия выпускника к месту работы выдать ему под подпись **письменный отказ** в приеме на работу **с указанием причин** (ч. 4 п. 29 Положения о распределении).

Наниматель принимает на работу прибывшего выпускника в день, следующий за датой его прибытия. Исключением являются случаи, когда выпускнику необходимо пройти медосмотр и иные установленные законодательством мероприятия. Также наниматель должен обеспечить условия, указанные в свидетельстве о направлении на работу, и **в месячный срок** со дня заключения трудового договора направить в учреждение образования, выдавшее выпускнику направление на работу, подтверждение прибытия к свидетельству о направлении на работу. Такое подтверждение направляется заказной корреспонденцией с обратным уведомлением (ч. 2 п. 29 Положения о распределении).

В случае приема на работу выпускника, который имеет право на самостоятельное трудоустройство, в течение двух лет после получения им высшего или среднего специального образования и одного года - после получения профессионально-технического образования наниматель обязан **в месячный срок** со дня заключения трудового договора направить в учреждение образования, выдавшее выпускнику справку о самостоятельном трудоустройстве, подтверждение прибытия к справке о самостоятельном трудоустройстве (ч. 5 п. 29 Положения о распределении).

Кроме того, если выпускник, получивший свидетельство о направлении на работу, без уважительной причины не прибыл к месту работы в срок, указанный в свидетельстве о направлении на работу, наниматель обязан уведомить учреждение образования о его неприбытии **в течение 15 рабочих дней** после окончания этого срока (ч. 1 п. 31 Положения о распределении).

Если выпускник, получивший свидетельство о направлении на работу, не может прибыть к месту работы в срок, указанный в свидетельстве о направлении на работу, по уважительной причине, он обязан **до наступления** данного срока **письменно** уведомить об этом нанимателя и учреждение образования с приложением подтверждающих документов и указанием срока прибытия к месту работы (ч. 2 п. 31 Положения о распределении).

Выпускник, который получил свидетельство о направлении на работу, а затем был принят (зачислен) в учреждение образования для получения образования более высокого уровня или для получения высшего образования другого вида в дневной форме получения образования, должен **до наступления срока прибытия**, указанного в свидетельстве о направлении на работу, **письменно** уведомить об этом нанимателя и учреждение образования. К уведомлению прикладываются копии документа, подтверждающего прием (зачисление) (ч. 3 п. 31 Положения о распределении).

В то же время законодательство позволяет выпускнику прибыть на работу раньше срока, указанного в свидетельстве о направлении на работу (ч. 1 п. 29 Положения о распределении). При этом выплата денежной помощи, предусмотренной законодательством, осуществляется нанимателем независимо от количества дней отдыха, использованных выпускником (ч. 2 п. 27 Положения о распределении).

**Выплаты и компенсации, причитающиеся по окончании обучения и связанные с
переездом молодого специалиста**

К **выплатам и компенсациям**, которые причитаются выпускникам, получившим свидетельство о направлении на работу, по окончании обучения в учреждении образования (п. 26 Положения о распределении), относятся:

1) денежная помощь (абз. 5 ст. 48 Кодекса об образовании), которая выплачивается (ч. 1 п. 27 Положения о распределении):

- молодым специалистам, получившим научно-ориентированное, высшее или среднее специальное образование, молодым рабочим, получившим среднее специальное образование, - в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии);

- молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование, - из расчета тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.

Выплата денежной помощи осуществляется:

- нанимателем в полном размере независимо от количества использованных дней отдыха молодым специалистом (ч. 2 п. 27 Положения о распределении);

- учреждением образования, которое окончил выпускник, за счет средств республиканского или местных бюджетов за 45 календарных дней из расчета месячной стипендии, назначенной выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников, в последнем перед выпуском семестре (полугодии) не позднее выдачи свидетельства о направлении на работу (ч. 3 п. 27 Положения о распределении).

В случае если выпускники не получали стипендии в последнем перед выпуском семестре (полугодии), им выплачивается соответствующая денежная помощь из расчета социальной стипендии, установленной на дату выпуска (ч. 4 п. 27 Положения о распределении).

Наниматель должен произвести выплату денежной помощи в месячный срок со дня заключения трудового договора (контракта) с молодым специалистом (ч. 2 п. 27 Положения о распределении).

Справка о размере стипендии выдается учреждением образования при выдаче документа об образовании (ч. 5 п. 27 Положения о распределении).

Указанные компенсации выплачиваются работникам, переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, приемом в соответствии с предварительной договоренностью, выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, трудоустройства в счет брони, направления на работу, переезжающим в другую местность (ч. 1 ст. 96 ТК, абз. 4 ст. 48 Кодекса об образовании).

Согласно ч. 1 ст. 96 ТК возмещаются:

- стоимость проезда молодого специалиста и членов его семьи (супруг (супруга), дети, в том числе усыновленные (удочеренные), 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

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

служебных командировках;

- единовременное пособие на самого молодого специалиста в размере его месячной тарифной ставки (тарифного оклада), оклада, должностного оклада по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого молодого специалиста.

Под другой местностью, как правило, понимается другой населенный пункт (п. 2 Инструкции о переселении безработных). 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 (подп. 3.1, 3.2 п. 3 Указа N 413).

Стоимость проезда членов семьи молодого специалиста и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются лишь в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения (ч. 2 ст. 96 ТК).

Перераспределение, перенаправление на работу

Перераспределение молодых специалистов, которые ранее были распределены на работу, осуществляется учреждением образования в случаях (п. 1, 2 ст. 74 Кодекса об образовании, ч. 1 п. 18 Положения о распределении):

1) перевода молодого специалиста с его согласия от одного нанимателя к другому (п. 4 ч. 2 ст. 35 ТК) по согласованию между ними;

2) расторжения с молодым специалистом трудового договора по основаниям, перечисленным в подп. 2.2 п. 2 ст. 74 Кодекса об образовании.

3) возникновения у молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) обстоятельств, при которых место работы предоставляется в порядке, предусмотренном п. 9 ст. 72 Кодекса об образовании (кроме случаев изменения места работы в пределах одного населенного пункта);

4) отказа в соответствии с законодательными актами в предоставлении допуска к госсекретам работнику, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим такой допуск, либо прекращения в соответствии с законодательными актами допуска к госсекретам такого работника, когда прекращение его допуска к госсекретам является препятствием для продолжения им работы по занимаемой должности служащего (п. 8 ч. 1 ст. 47 ТК);

5) если молодые специалисты относятся к категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, которым место работы предоставлено не по месту закрепления за ними жилых помещений, либо месту включения их в списки учета нуждающихся в улучшении жилищных условий, либо месту первоначального приобретения статуса детей-сирот или статуса детей, оставшихся без попечения родителей.

Перераспределение выпускников, которым место работы предоставлено путем распределения, не отработавших установленный срок обязательной работы, осуществляется учреждением образования в случаях (п. 1, 3 ст. 74 Кодекса об образовании, ч. 1 п. 18 Положения о распределении):

1) отказа нанимателя в приеме на работу по полученной специальности, присвоенной квалификации и (или) степени выпускнику, прибывшему на работу по распределению;

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

2) досрочного прекращения образовательных отношений (отчисления) с учреждением образования, организацией, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования, лица, принятого (зачисленного) для получения образования более высокого уровня или одного из видов высшего образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов в дневной форме получения образования в год получения образования предыдущего уровня или одного из видов высшего образования, которое не отработало срок обязательной работы по распределению после получения соответствующего образования, или перевода такого лица с дневной формы получения образования на иную форму получения образования;

3) возникновения у выпускника до срока прибытия, установленного в свидетельстве о направлении на работу, обстоятельств, при которых место работы выпускнику предоставляется в порядке, предусмотренном п. 9 ст. 72 Кодекса об образовании (кроме случаев изменения места работы в пределах одного населенного пункта);

4) невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью по окончании военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу до призыва на военную службу, поступления на военную службу по контракту, направления на альтернативную службу, в случае:

- желания выпускника, с которого в соответствии с ч. 1 п. 4 ст. 78 Кодекса об образовании средства, затраченные государством на его подготовку, не взыскиваются, работать по распределению;

- увольнения выпускника с военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы, если срок военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы составил менее установленного срока обязательной работы или срока, установленного актами законодательства для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан;

5) спортивной дисквалификации за допинг в спорте;

6) досрочного прекращения образовательных отношений (отчисления) с иностранной организацией лица, направленного для получения образования;

7) неотработки срока обязательной работы, установленного договором, лицом, направленным и получившим научно-ориентированное, высшее образование в иностранной организации;

8) принятия Квалификационной комиссией по вопросам адвокатской деятельности в Республике Беларусь, создаваемой при Минюсте, решения о несоответствии претендента долицензионным требованиям.

Также перераспределение молодых специалистов, выпускников происходит в связи с поступлением на службу в органы внутренних дел, органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям с согласия нанимателя, к которому выпускник, молодой специалист, молодой рабочий (служащий) направлен на работу (службу) по распределению, и вышестоящего по отношению к нанимателю государственного органа (организации) (при наличии) (п. 2-1, 3-1 ст. 74 Кодекса об образовании; абз. 3 ч. 1 п. 18 Положения о распределении).

Перераспределение выпускников, молодых специалистов может осуществляться госорганами в случаях, предусмотренных п. 4 ст. 74 Кодекса об образовании, и иных случаях, установленных Президентом Республики Беларусь или Правительством Республики Беларусь (п. 1 ст. 74 Кодекса об образовании).

Перераспределение осуществляется в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией и (или) степенью (абз. 2 ч. 1 п. 18 Положения о

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

распределении). Выпускники, получившие среднее специальное образование, могут направляться на работу в качестве рабочих в соответствии с разрядом и квалификацией, полученными в период обучения (ч. 8 п. 13 Положения о распределении).

Для рассмотрения вопроса о перераспределении выпускник, молодой специалист должен обратиться в учреждение образования, которое ранее распределило его на работу, и представить документы, указанные в ч. 2 п. 18 Положения о распределении. **Сроки** обращения за перераспределением в зависимости от его причины предусмотрены в ч. 1 п. 19 Положения о распределении.

Срок обязательной работы по перераспределению определяется сроком обязательной работы по распределению и уменьшается на время, отработанное выпускником по распределению. Срок обязательной работы по распределению приостанавливается со дня, следующего за днем увольнения, до дня приема на работу по перераспределению (п. 6 ст. 74 Кодекса об образовании).

В срок обязательной работы по перераспределению по желанию выпускника, молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) засчитываются период военной службы по призыву, военной службы по контракту, службы в резерве, альтернативной службы, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если эти периоды имели место в период обязательной работы по перераспределению (п. 7 ст. 74 Кодекса об образовании).

Выпускникам, которые перераспределены, так же как и при первоначальном распределении, выдается свидетельство о направлении на работу (п. 9 ст. 74 Кодекса об образовании). Выпускники, которые работают по перераспределению, являются в течение срока обязательной работы по перераспределению **молодыми специалистами** (п. 8 ст. 74 Кодекса об образовании).

Перенаправление на работу в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью осуществляют учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования (ст. 76 Кодекса об образовании, ч. 1 п. 22 Положения о распределении):

1) **молодых специалистов**, кроме направленных на работу согласно договору о целевой подготовке, в случаях:

- перевода молодого специалиста с его согласия от одного нанимателя к другому (п. 4 ч. 2 ст. 35 ТК) по согласованию между ними;
- расторжения с молодым специалистом трудового договора в случаях, перечисленных в подп. 1.1.2 п. 1 ст. 76 Кодекса об образовании;
- возникновения у молодого специалиста обстоятельств, при которых место работы предоставляется в порядке, предусмотренном п. 9 ст. 72 Кодекса об образовании (кроме случаев изменения места работы в пределах одного населенного пункта);
- расторжения трудового договора с молодым специалистом, получившим научно-ориентированное, высшее или среднее специальное образование за счет средств физических лиц или собственных средств, и при желании выпускника работать по направлению на работу;
- отказа в соответствии с законодательными актами в предоставлении допуска к госсекретам работнику, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим такой допуск, либо прекращения в соответствии с законодательными актами допуска к госсекретам такого работника, когда прекращение его допуска к госсекретам является препятствием для продолжения им работы по занимаемой должности служащего (п. 8 ч. 1 ст. 47 ТК);
- если молодые специалисты относятся к категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, которым место работы предоставлено не по месту

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

закрепления за ними жилых помещений, либо месту включения их в списки учета нуждающихся в улучшении жилищных условий, либо месту первоначального приобретения статуса детей-сирот или статуса детей, оставшихся без попечения родителей;

2) **выпускников**, кроме направленных на работу согласно договору о целевой подготовке, не отработавших установленный срок обязательной работы, в случаях:

- отказа нанимателя в приеме на работу по полученной специальности, присвоенной квалификации и (или) степени выпускнику, прибывшему на работу по направлению;

- невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью по окончании военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу до призыва на военную службу, поступления на военную службу по контракту, направления на альтернативную службу, в случае:

- желания выпускника, с которого в соответствии с ч. 1 п. 4 ст. 78 Кодекса об образовании средства, затраченные государством на его подготовку, не взыскиваются, работать по направлению на работу;

- увольнения выпускника с военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы, если срок военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы составил менее установленного срока обязательной работы или срока, установленного актами законодательства для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан;

- невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу, в случае ненаправления на военную службу по призыву, на альтернативную службу;

- досрочного прекращения образовательных отношений (отчисления) с иностранной организацией лица, направленного для получения образования;

- спортивной дисквалификации за допинг в спорте;

- возникновения у выпускника до срока прибытия, установленного в свидетельстве о направлении на работу, обстоятельств, при которых место работы предоставляется в порядке, предусмотренном п. 9 ст. 72 Кодекса об образовании (кроме случаев изменения места работы в пределах одного населенного пункта);

3) выпускников, молодых специалистов, направленных на работу согласно договору о целевой подготовке, в случаях:

- возникновения у выпускника, молодого специалиста обстоятельств, при которых место работы предоставляется в порядке, предусмотренном п. 9 ст. 72 Кодекса об образовании (кроме случаев изменения места работы в пределах одного населенного пункта), при условии расторжения договора о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста (рабочего) со средним специальным образованием, рабочего (служащего) с профессионально-техническим образованием и заключения нового договора о целевой подготовке;

- невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью по окончании военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу до призыва на военную службу, поступления на военную службу по контракту, направления на альтернативную службу, в случае:

- желания выпускника, с которого в соответствии с ч. 2 п. 4 ст. 78 Кодекса об образовании средства, затраченные государством на его подготовку, не взыскиваются, работать по направлению на работу;

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

увольнения выпускника с военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы, если срок военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы составил менее срока обязательной работы, установленного при направлении на работу выпускников, получивших соответствующее образование;

- невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу, в случае ненаправления на военную службу по призыву, на альтернативную службу;
- предусмотренных п. 5 и 6 ст. 78 Кодекса об образовании;
- спортивной дисквалификации за допинг в спорте;
- обоснованного отказа нанимателя в приеме на работу по полученной специальности, присвоенной квалификации и (или) степени выпускнику, прибывшему на работу по направлению, при условии расторжения договора о целевой подготовке и заключения нового договора о целевой подготовке;
- расторжения договора о целевой подготовке по инициативе организации - заказчика кадров во время обязательной работы по направлению в связи с возникновением определенных законодательством препятствий для приема на военную службу (службу) (абз. 3 ч. 1 п. 22 Положения о распределении).

Перенаправление на работу выпускников, молодых специалистов, направленных на работу согласно договору о целевой подготовке, осуществляется при условии заключения нового договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) в соответствии с Положением о целевой подготовке (ч. 3 п. 22 Положения о распределении).

Для рассмотрения вопроса о перенаправлении на работу выпускник, молодой специалист должен обратиться в учреждение образования, направившее его на работу, и представить документы, указанные в ч. 2 п. 22 Положения о распределении. **Сроки** обращения за перенаправлением в зависимости от его причины предусмотрены в ч. 6 п. 22 Положения о распределении.

Срок обязательной работы при перенаправлении на работу определяется сроком обязательной работы при направлении на работу и уменьшается на время, отработанное молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) при направлении на работу. Срок обязательной работы по направлению на работу приостанавливается со дня, следующего за днем увольнения, до дня приема на работу по перенаправлению (ч. 1 и 2 п. 4 ст. 76 Кодекса об образовании).

В срок обязательной работы при перенаправлении на работу выпускника, молодого специалиста, получивших научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, кроме перенаправления на работу выпускника, молодого специалиста, получивших научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на платной основе за счет средств юридических лиц, ИП, по желанию выпускника, молодого специалиста засчитываются период военной службы по призыву, военной службы по контракту, службы в резерве, альтернативной службы, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если такие периоды имели место в период срока обязательной работы при перенаправлении на работу.

В свою очередь, период военной службы по призыву, военной службы по контракту, службы в резерве, альтернативной службы, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если такие периоды имели место после перенаправления на работу, засчитываются в срок обязательной

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

работы при перенаправлении на работу выпускника, молодого специалиста, получивших научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на платной основе за счет средств юридических лиц, ИП, по желанию выпускника, молодого специалиста и с согласия лица, осуществлявшего оплату обучения (ч. 3 и 4 п. 4 ст. 76 Кодекса об образовании).

Выпускникам, молодым специалистам, которые перенаправлены на работу, выдается свидетельство о направлении на работу (п. 5 ст. 76 Кодекса об образовании).

Отметим, что выпускник, которому место работы предоставлено путем распределения, трудоустройства в счет брони, перераспределения, направленный на работу, перенаправленный на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, по окончании военной службы по призыву (прохождения альтернативной службы), а также по окончании военной службы по контракту **в месячный срок** после увольнения со службы обращается **в учреждение образования**, направившее его на работу: (ч. 3 п. 30 Положения о распределении):

- за получением справки о самостоятельном трудоустройстве, если он прослужил по призыву, по контракту, прошел альтернативную службу **не менее** установленного срока обязательной работы и срока, установленного законодательством для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан, и **не** истек срок обязательной работы, указанный в свидетельстве о направлении на работу;

- перераспределением (перенаправлением на работу) **при невозможности** предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью по окончании военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу до призыва на военную службу, поступления на военную службу по контракту, направления на альтернативную службу, в течение пяти рабочих дней после получения письменного отказа в приеме на работу:

если он прослужил (прошел альтернативную службу) **менее** установленного срока обязательной работы или срока, установленного законодательством для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан;

если он прослужил (прошел альтернативную службу) **не менее** установленного срока обязательной работы и срока, установленного законодательством для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан, и **желает** работать по распределению (направлению на работу).

Выпускник, направленный на работу, перенаправленный на работу в соответствии с договором о целевой подготовке, по окончании военной службы по призыву, военной службы по контракту, прохождения альтернативной службы **в месячный срок** после увольнения со службы обращается **в учреждение образования**, направившее его на работу (ч. 4 п. 30 Положения о распределении):

- за получением справки о самостоятельном трудоустройстве, если он прослужил по призыву, по контракту, прошел альтернативную службу **не менее** срока обязательной работы, установленного при направлении на работу выпускников, получивших соответствующее образование;

- за перенаправлением на работу **при невозможности** трудоустройства в соответствии с договором о целевой подготовке в течение пяти рабочих дней после получения письменного отказа в приеме на работу:

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

если он прослужил (прошел альтернативную службу) **менее** срока обязательной работы, установленного при направлении на работу выпускников, получивших соответствующее образование;

если он прослужил (прошел альтернативную службу) **не менее** срока обязательной работы, установленного при направлении на работу выпускников, получивших соответствующее образование, и **желает** работать по направлению на работу.

Перераспределение осуществляется комиссией по распределению, а **перенаправление на работу** - комиссией по распределению или комиссией по направлению на работу (ч. 3 п. 18, ч. 4 п. 22 Положения о распределении).

Комиссия рассматривает представленные выпускником, молодым специалистом документы, оценивает наличие оснований и выполнение установленных условий перераспределения или перенаправления на работу (ч. 3 п. 18, ч. 4 п. 22 Положения о распределении). И принимает решение о перераспределении в порядке, установленном ч. 2 - 6 п. 13, ч. 1 - 3 п. 15 и п. 16 Положения о распределении, а решение о перенаправлении на работу - в порядке, установленном п. 20, 21 Положения о распределении (ч. 4 п. 18, ч. 4 п. 22 Положения о распределении).

При этом решение о **перераспределении** выпускников, молодых специалистов, получивших высшее или среднее специальное образование (п. 5 ст. 74 Кодекса об образовании, ч. 4 п. 18 Положения о распределении):

- по направлению образования "Здравоохранение", принимается учреждением образования по согласованию с Минздравом;

- по направлениям образования "Сельское хозяйство", "Ветеринария", "Рыбное хозяйство", и выпускников, молодых специалистов, которым место работы предоставлено путем распределения, перераспределения в сельские населенные пункты, за исключением тех, кто получил образование по направлению образования "Здравоохранение", принимается учреждением образования по согласованию с областным (Минским городским) исполкомом по месту нахождения организации, в которую распределен выпускник;

- по группе специальностей "Физическая культура и спорт", принимается учреждением образования по согласованию с Минспорта и туризма.

В свою очередь, решение о **перенаправлении** молодых специалистов, выпускников, которые получили (п. 3 ст. 76 Кодекса об образовании, ч. 4 п. 22 Положения о распределении):

- высшее образование по направлению образования "Здравоохранение", принимает учреждение образования по согласованию с Минздравом;

- высшее или среднее специальное образование по направлениям образования "Сельское хозяйство", "Ветеринария", "Рыбное хозяйство", среднее специальное образование по направлению образования "Здравоохранение", и выпускников, молодых специалистов, которым место работы предоставлено путем направления, перенаправления на работу в сельские населенные пункты, принимает учреждение образования по согласованию с областным (Минским городским) исполкомом по месту нахождения организации, в которую направлен выпускник. Исключение составляют выпускники, молодые специалисты, получившие высшее образование по направлению образования "Здравоохранение";

- высшее образование по группе специальностей "Физическая культура и спорт", принимается учреждением образования по согласованию с Министерством спорта и туризма.

В случае невозможности предоставления комиссией при распределении или перенаправлении на работу места работы в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией (степенью) выпускник, молодой специалист при наличии установленных в ст. 78 Кодекса об образовании оснований для освобождения от возмещения средств в республиканский и (или) местные бюджеты,

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

затраченных государством на его подготовку, вправе обратиться в учреждение образования за получением справки о самостоятельном трудоустройстве (ч. 5 п. 18, ч. 5 п. 22 Положения о распределении).

Прием на работу выпускников, которые перенаправлены или перераспределены, может осуществляться после получения ими нового свидетельства о направлении на работу и предъявления его будущему нанимателю.

Перевод молодого специалиста

В соответствии с ч. 1 ст. 30 ТК переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего) (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования должности служащего (профессии рабочего)) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

По общему правилу перевод молодого специалиста допускается, если такой перевод осуществляется в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией. Исключение составляют случаи, указанные в ч. 1 п. 34 Положения о распределении. В частности, допускается перевод молодых специалистов на работу, которая не связана с полученной специальностью и присвоенной квалификацией, до окончания указанного в свидетельстве о направлении на работу срока обязательной работы в случаях (абз. 2, 7 ч. 1 п. 34 Положения о распределении):

- перехода на выборную должность служащего (п. 4 ч. 2 ст. 35 ТК);
- перевода молодого рабочего (служащего) с профессионально-техническим образованием на работу по другой квалификации, профессии рабочего (должности служащего) у **того же нанимателя** по профессии рабочего (должности служащего), полученной им при освоении содержания образовательной программы переподготовки рабочих (служащих) по месту работы и в период срока обязательной работы. Такой перевод допускается только с письменного согласия молодого рабочего (служащего). Указанное исключение начало действовать с **01.09.2025** (абз. 7 ч. 1 п. 34 Положения о распределении, абз. 4 п. 2 постановления Совмина от 01.08.2025 N 420). Отметим, что такой перевод должен быть в пределах одного нанимателя, соответственно, нельзя перевести по указанному основанию молодого рабочего (служащего) к другому нанимателю.

Существуют определенные особенности для некоторых видов перевода.

Так, для перевода молодого специалиста к другому нанимателю на постоянную работу необходимо **согласие** работника, а также **согласие** действующего и будущего нанимателей (абз. 3 ч. 2 п. 18, абз. 4 ч. 2 п. 22 Положения о распределении). Для такого перевода необходимо:

- **письменное приглашение** на работу молодого специалиста от будущего нанимателя. По общему правилу предлагаемая работа должна соответствовать полученной молодым специалистом специальности, присвоенной квалификации и (или) степени. Такое приглашение, полагаем, может выступать в качестве **письма** будущего нанимателя **о согласии на прием на работу** молодого специалиста. Также, на наш взгляд, письмом о согласии на прием на работу молодого специалиста может быть **ходатайство** будущего нанимателя, адресованное в учреждение образования, о перераспределении молодого специалиста к этому нанимателю;

- письмо действующего нанимателя о согласии на увольнение в порядке перевода молодого специалиста к будущему нанимателю.

При наличии данных документов молодой специалист обращается в учреждение

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

образования, которое осуществляло его распределение, направление на работу, с **заявлением** о перераспределении или перенаправлении. При обращении молодой специалист должен представить в учреждение образования письма о согласии действующего и будущего нанимателей на увольнение и прием на работу (абз. 3 ч. 2 п. 18, абз. 4 ч. 2 п. 22 Положения о распределении).

В случае принятия учреждением образования положительного решения о переводе молодого специалиста к другому нанимателю учреждением образования ему выдается **новое свидетельство** о направлении на работу (ч. 2 п. 5 Положения о распределении).

До получения нового свидетельства о направлении на работу в результате перераспределения или перенаправления перевод молодого специалиста к другому нанимателю осуществлен быть не может.

После получения молодым специалистом нового свидетельства о направлении на работу он обращается к действующему нанимателю с **заявлением об увольнении** в порядке перевода и представляет ему указанное свидетельство, после чего действующим нанимателем издается **приказ об увольнении** молодого специалиста в порядке перевода. Наниматель должен ознакомить молодого специалиста с приказом об увольнении под подпись. Запись об увольнении вносится в трудовую книжку (ч. 4, 5 ст. 50 ТК).

При приеме на работу к новому нанимателю молодой специалист должен предоставить ему свидетельство о направлении на работу, полученное в результате перераспределения или перенаправления на работу.

При переводе молодого специалиста на работу к другому нанимателю предварительное испытание не устанавливается (п. 6 ч. 5 ст. 28 ТК).

Прием на работу в порядке перевода молодого специалиста осуществляется в таком же порядке, как и прием на работу в порядке перевода иных работников.

Кроме постоянного перевода молодого специалиста на работу к другому нанимателю также возможны постоянный перевод молодого специалиста на другую работу по сравнению с обусловленной в трудовом договоре у того же нанимателя, а также поручение работы в другой местности (за исключением служебной командировки) (ч. 1 ст. 30 ТК).

Также возможен временный перевод молодого специалиста на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю в случаях (ч. 1 ст. 32-1 ТК):

- 1) письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено ТК;
- 2) производственной необходимости (ст. 33 ТК);
- 3) простоя (ст. 34 ТК).

Молодым специалистам, так же как и иным работникам, переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, приемом в соответствии с предварительной договоренностью, выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность, производится выплата компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность, предусмотренных ст. 96 ТК.

Постоянный перевод на другую работу, временный перевод в связи с производственной необходимостью и временный перевод с согласия работника на другую работу - это перевод работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего)). В свою очередь, перевод молодого специалиста по общему правилу возможен только в соответствии с

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

полученной специальностью и присвоенной квалификацией. Из этого можно сделать вывод, что указанные выше постоянный и временные переводы молодого специалиста на другую работу возможны, как правило, на такую должность служащего (профессию рабочего), которая будет соответствовать полученной им специальности и присвоенной квалификации. На должность (работу), которая не соответствует указанным требованиям, перевод молодого специалиста, даже если он даст на это свое согласие, осуществлен быть не может (п. 34 Положения о распределении). Временный перевод молодого специалиста в связи с простоем (ст. 34 ТК) также должен производиться с учетом указанных требований. Исключения рассмотрены выше.

Временный перевод молодого специалиста на другую работу может быть осуществлен на срок до шести месяцев в течение календарного года и только с его письменного согласия (п. 1 ч. 1 ст. 32-1 ТК).

Временный перевод молодого специалиста на другую работу в связи с производственной необходимостью может быть осуществлен без его согласия на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника - на срок до одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). Временный перевод в связи с производственной необходимостью на другую работу на больший срок производится только по согласию между нанимателем и молодым специалистом (ч. 3 ст. 33 ТК).

Временный перевод молодого специалиста в случае простоя может производиться: у того же нанимателя - на все время простоя, к другому нанимателю в той же местности - на срок до одного месяца (ч. 2 ст. 34 ТК). Для такого перевода согласие работника не требуется (ч. 2 ст. 30 ТК).

Для постоянного перевода молодого специалиста на другую работу обязательным является получение согласия работника на такой перевод. Такое же согласие требуется и для постоянного перевода молодого специалиста на работу в другую местность (ч. 2 ст. 30 ТК).

При постоянном переводе молодого специалиста на другую работу у того же нанимателя с ним заключается новый трудовой договор с соблюдением требований ст. 18 и 19 ТК (ч. 6 ст. 30 ТК).

Для постоянного перевода молодого специалиста на работу в другую местность и для его перевода на другую работу у того же нанимателя (ст. 30 ТК), а также для **временного** перевода на другую работу, в том числе в другую местность, к другому нанимателю (ст. 32-1 ТК) законодательством не предусмотрено получение согласия учреждения образования, которое осуществляло распределение или направление на работу молодого специалиста. Также не предусмотрено перераспределение или перенаправление молодого специалиста в указанных случаях.

При переводе работника в другую местность в зависимости от того, кто является инициатором перевода, понадобятся заявление работника (если инициатива перевода исходит от него) либо предложение нанимателя (если инициатива перевода исходит от него), согласие работника на перевод, если инициатором выступает наниматель (оно может быть зафиксировано в виде отметки на предложении нанимателя), приказ нанимателя о переводе в случае согласия работника на перевод в другую местность (ч. 2 ст. 30 ТК).

Временный перевод на другую работу либо к другому нанимателю в связи с производственной необходимостью оформляется приказом нанимателя. При необходимости продления срока перевода наниматель должен оформить письменное предложение работнику об увеличении срока перевода. Свое согласие или отказ

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

работник может зафиксировать в виде отметки на таком предложении либо в отдельном заявлении (ч. 2 ст. 32-1 ТК).

Временный перевод работника в случае простоя также оформляется приказом нанимателя, с которым работник знакомится под подпись (ч. 2 ст. 32-1 ТК). Основанием для его издания может быть, к примеру, докладная записка непосредственного руководителя работника.

Временный перевод с согласия работника, как правило, производится по инициативе нанимателя. В связи с этим для получения согласия работника на перевод наниматель направляет работнику письменное предложение о переводе на другую работу. Согласие (отказ) работника может быть оформлено в виде специальной отметки на предложении о переводе либо в виде отдельного заявления. В случае согласия работника на перевод наниматель издает приказ о временном переводе, с которым знакомит работника под подпись (ч. 2 ст. 32-1 ТК).

Молодой специалист не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 5 ст. 30 ТК).

Полагаем, если перевод молодого специалиста произведен в соответствии с законом, то его отказ от выполнения работы при переводе является нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом. В случае, когда перевод молодого специалиста произведен с нарушением закона и он отказывается приступить к такой работе, по нашему мнению, указанный отказ не является прогулом (абз. 2 п. 7 ст. 42, п. 2 ч. 1 ст. 53, ч. 2 ст. 193, ст. 197 ТК; ч. 1, 2 п. 24 постановления Пленума N 9).

В случае, когда молодой специалист в соответствии с медицинской справкой нуждается в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести его на другую имеющуюся работу (постоянно или временно исходя из предписаний, содержащихся в медицинском заключении), соответствующую медицинской справке. Такая работа должна соответствовать полученной молодым специалистом специальности и присвоенной квалификации. Если молодой специалист отказывается от перевода либо если у нанимателя отсутствует соответствующая работа, трудовой договор с ним расторгается по п. 3 ст. 42 ТК. Положение о распределении прямо предусматривает возможность расторжения трудовых договоров с молодыми специалистами в соответствии с п. 3 ст. 42 ТК (абз. 6 ч. 1, абз. 2 ч. 2 п. 34 Положения о распределении).

Наниматель должен сообщить в учреждение образования об увольнении (в том числе в связи с переводом) молодого специалиста до истечения срока обязательной работы в течение **15 рабочих дней** после даты принятия решения об увольнении (абз. 3 ч. 1 п. 3 Положения о возмещении средств).

Наниматель-заказчик, к которому молодой специалист направлен в соответствии с договором о целевой подготовке, должен уведомить учреждение образования о расторжении трудового договора (контракта) с молодым специалистом, в том числе и в связи с переводом, в течение **трех рабочих дней** с даты расторжения трудового договора (контракта) (п. 14 Положения о целевой подготовке).

От перевода следует отличать **перемещение**. Так, перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и в другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах квалификации, должности служащего (профессии рабочего) с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором (ч. 1 ст. 31 ТК).

Так как при перемещении сохраняется трудовая функция работника, а меняются рабочее место, структурное подразделение, механизм или агрегат, перемещение

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

молодого специалиста также является возможным. Если перемещение осуществляется по инициативе нанимателя, то оно должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами (ч. 4 ст. 31 ТК).

Согласия молодого специалиста на перемещение не требуется (ч. 3 ст. 31 ТК).

Перемещение работников, являющихся молодыми специалистами, осуществляется по общим правилам.

Изменение существенных условий труда молодому специалисту

В соответствии с ч. 1 ст. 32 ТК наниматель вправе в порядке, предусмотренном ст. 32 ТК, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре.

Изменение существенных условий труда должно производиться в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, такими, например, как изменение техники и технологии производства, его структурная реорганизация, рационализация и совершенствование рабочих мест на основе аттестации, введение новых форм организации труда (ч. 1 п. 12 постановления Пленума N 9).

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК. Изменение последовательности чередования работников по сменам не является изменением существенных условий труда (ч. 2 ст. 32 ТК).

Молодому специалисту, так же, как и иным категориям работников, наниматель вправе изменить существенные условия труда. Однако существуют определенные особенности, связанные с изменением существенных условий труда молодому специалисту.

По общему правилу выпускников не распределяют, выпускников, которые получили образование на условиях целевой подготовки, не направляют на дистанционную работу и (или) работу с неполным рабочим временем. Поэтому, полагаем, этим молодым специалистам нельзя изменить такое существенное условие, как рабочее время, т.е. установить неполное рабочее время. Исключение - случаи, когда наниматель обязан установить неполное рабочее время, например, беременным женщинам, инвалидам. Установить такому выпускнику дистанционную работу тоже нельзя (ч. 3 п. 13, ч. 3 п. 20 Положения о распределении, ч. 2 ст. 289 ТК).

Правомерно будет осуществить переход на контракт с молодым специалистом, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок. Возможно изменять молодым специалистам и иные существенные условия труда, например уменьшать размер оплаты труда, изменять режим работы и др.

По общему правилу при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК.

В отношении молодых специалистов указанная норма действовать не будет исходя из следующего. Законодательство содержит закрытый перечень оснований, в соответствии с которыми может быть уволен молодой специалист (п. 34 Положения о распределении). Среди таких оснований не указано увольнение молодого специалиста в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК). Для изменения указанных условий труда необходимо внести

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

изменения в трудовой договор, что допускается только по согласию нанимателя и работника (однако условия трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде в случае изменения законодательства о труде) (ч. 4 ст. 19 ТК). Если молодой специалист не согласен на изменение существенных условий труда, то в связи с тем, что наниматель не может его уволить по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК, а также не вправе внести изменения в трудовой договор без согласия молодого специалиста, молодой специалист будет продолжать работать в прежних условиях труда. По этой причине в уведомлении молодого специалиста об изменении существенных условий труда не следует указывать о последствиях отказа от изменения существенных условий труда - прекращении трудового договора по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК.

В остальном изменение существенных условий труда молодых специалистов, оформление таких изменений осуществляются по общим правилам.

Особенности оплаты труда молодых специалистов

Молодым специалистам - выпускникам учреждений среднего специального и высшего образования, направленным на работу или для прохождения службы (военной службы) на территорию радиоактивного загрязнения, в зону последующего отселения и в зону с правом на отселение, устанавливаются ежегодные выплаты в размерах, кратных базовой величине (ч. 1 п. 1 Постановления N 1516):

- после первого года работы - 14,5;
- после второго года работы - 17,5;
- после третьего года работы - 21,5.

Исчисление названных выплат производится исходя из размера базовой величины, действующего на момент приобретения указанными лицами права на их получение.

Кроме того, такие выплаты являются компенсационными и осуществляются за счет средств, предусмотренных в республиканском бюджете на ликвидацию последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (ч. 2 п. 1 Постановления N 1516).

Молодым специалистам с высшим и средним специальным образованием, принятым на работу в организации агропромышленного комплекса, в течение двух лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта) устанавливаются ежемесячные выплаты в размере 1 базовой ставки (подп. 1.1 п. 1 Указа N 353).

Такие ежемесячные выплаты (доплаты) относятся на затраты по производству и реализации товаров (работ, услуг), учитываемых при налогообложении (подп. 1.1 п. 1 Указа N 353).

Напомним, что с 01.01.2020 оплата труда работников бюджетных организаций производится на основе тарифной системы, включающей в себя (абз. 2 п. 1 Указа N 27):

- базовую ставку;
- 18-разрядную тарифную сетку.

Заработная плата работников бюджетных организаций состоит из оклада, стимулирующих выплат (надбавок и премий) и компенсирующих выплат (доплат) (абз. 3 п. 1 Указа N 27).

Так, рядом государственных органов (организаций) определяются перечни стимулирующих (кроме премии) и компенсирующих выплат, их размеры (кроме надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, доплаты, предусмотренной ч. 3 подп. 4-1.1 п. 4-1 Указа N 27), а также порядок осуществления таких выплат в отношении работников, занимающих должности служащих, относящиеся к сфере (области) деятельности соответствующего государственного органа (организации), независимо от ведомственной

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

подчиненности бюджетных организаций, в том числе и молодых специалистов (абз. 5 п. 7 и п. 8 Указа N 27).

В частности, устанавливаются **надбавки**:

1) молодым специалистам бюджетных организаций, подчиненных Минсельхозпроду, и бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам, относящихся к сфере ветеринарной деятельности. Размер надбавки - **10 процентов базовой ставки** (абз. 6 п. 1 перечня N 36, п. 10 Инструкции N 36);

2) молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) из числа выпускников, получившим высшее или среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы физической культуры и спорта. Надбавка за характер труда выплачивается им в течение двух лет с даты приема на работу по распределению (направлению) в размере **10 процентов оклада**. А включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи - в размере **50 процентов оклада** (подп. 2.7.1 п. 2 Инструкции N 33).

В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы физической культуры и спорта до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)) указанная надбавка устанавливается в течение **двух лет с даты выдачи** свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)) (подп. 2.7.1 п. 2 Инструкции N 33);

3) молодым специалистам бюджетных организаций, подчиненных Минобразования, и бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам и относящихся к сфере деятельности Минобразования, относящимся (подп. 1.2 п. 1 приложения 31 к постановлению N 71, ч. 1 подп. 3.2 п. 3 Инструкции о выплатах N 71):

- к педабработникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования. Им надбавка выплачивается в течение **срока обязательной работы** по распределению (направлению) в размере **45 процентов от оклада**;

- педабработникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных выше), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования. Им надбавка выплачивается в течение **срока обязательной работы** по распределению (направлению) в размере **30 процентов от оклада**;

- иным работникам (не педабработникам) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования (за исключением указанных выше). Этим работникам надбавка выплачивается в течение **срока обязательной работы** по распределению (направлению) в размере **20 процентов (включительно) от оклада**.

В случае приема на работу выпускников в эти организации до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)) указанная надбавка устанавливается в течение **срока обязательной работы с даты выдачи** свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)) (ч. 2 подп. 3.2 п. 3 Инструкции о выплатах N 71).

Педабработникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим срок обязательной работы по распределению (перераспределению), направлению на работу (последующему направлению на работу) и продолжающим работать на

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

должностях педагогических работников, надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада (ч. 3 подп. 3.2 п. 3 Инструкции о выплатах N 71);

4) работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации, за специфику работы в сфере культуры. Надбавка выплачивается в течение **срока обязательной работы** в размере **40 процентов от оклада**. В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)) указанная надбавка устанавливается в течение срока обязательной работы с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении на работу)) (абз. 7 подп. 1.1 п. 1 постановления N 32);

5) молодым специалистам бюджетных организаций, подчиненных Минкультуры, и бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам и относящихся к сфере деятельности Минкультуры (из числа руководителей и специалистов), относящимся (ч. 1 подп. 3.1.1 п. 3 Инструкции N 32):

- к работникам (за исключением педработников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы культуры. Надбавка за характер труда выплачивается им в течение срока обязательной работы в размере **20 процентов от оклада**;

- педработникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы культуры, в течение срока обязательной работы в размере **45 процентов от оклада**;

- педработникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных выше), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы культуры, в течение срока обязательной работы в размере **30 процентов от оклада**.

В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы культуры до даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении на работу)) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение срока обязательной работы с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении на работу)) (ч. 2 подп. 3.1.1 п. 3 Инструкции N 32).

6) выпускникам, работающим по распределению, перераспределению в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией, получившим высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, в течение **срока обязательной работы** по распределению, перераспределению, в государственных архивных учреждениях и территориальных (городских или районных) архивах. Им устанавливается надбавка в размере **10 процентов базовой ставки** (п. 3 приложения 2 к постановлению N 99, подп. 2.3 п. 2 Инструкции N 99);

7) выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации и иные организации, получающие субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (за исключением учреждения "Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь"), подчиненные Минтруда и соцзащиты, и учреждения соцобслуживания, дома (центры) временного пребывания лиц без определенного места жительства, подчиненные местным исполнительным и распорядительным органам и относящиеся к сфере (области) деятельности Минтруда и соцзащиты. Указанным лицам устанавливается надбавка за характер труда в течение **двух лет с даты приема** их на работу по распределению (направлению) в размере **20 процентов оклада**.

В случае приема на работу специалистов из числа выпускников в названные организации до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)) надбавка за характер труда устанавливается в течение **срока обязательной работы с даты выдачи** свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении на работу)) (абз. 2 подп. 2.3 п. 2 Инструкции N 97);

8) молодым специалистам бюджетных организаций, подчиненных Мининформу, и бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам, относящихся к сфере деятельности Мининформа. Размер надбавки - **20 процентов оклада** (п. 4 приложения 7 к постановлению N 2, ч. 1 подп. 3.4 п. 3 Инструкции N 2).

Что касается нанимателей - коммерческих организаций, то они могут предусмотреть для молодых специалистов соответствующие надбавки в своих ЛПА или трудовых договорах, заключаемых с ними (ч. 1 ст. 63 ТК).

Прекращение трудового договора с молодым специалистом

Основания расторжения трудового договора с молодыми специалистами

По общему правилу запрещено увольнять молодых специалистов или переводить их на работу, которая не связана с полученной специальностью и присвоенной квалификацией, до окончания срока обязательной работы, указанного в свидетельстве о направлении на работу.

Исключение составляют следующие случаи (ч. 1 п. 34 Положения о распределении):

1) переход на выборную должность служащего (п. 4 ч. 2 ст. 35 ТК).

2) принятие решения учреждением образования о перераспределении, перенаправлении на работу молодого специалиста либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве.

Необходимо отметить, что в ТК указанное основание увольнения отсутствует. При этом законодательством предусмотрены конкретные основания, по которым могут быть уволены молодые специалисты (п. 34 Положения о распределении). Однако данные ограничения распространяются на нанимателей, которые указаны в свидетельстве о направлении на работу, а при получении справки о самостоятельном трудоустройстве статус молодого специалиста утрачивается.

Таким образом, решение о перераспределении либо справка о самостоятельном трудоустройстве является документом, наличие которого дает право нанимателю уволить молодого специалиста по основаниям, предусмотренным ТК, и в установленном порядке (например, п. 4 ч. 2 ст. 35 (перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю), п. 1 ч. 2 ст. 35 (соглашение сторон), ст. 40 (желание работника) ТК и т.д.).

3) зачисление в учреждение образования для получения образования более высокого уровня или для получения высшего образования другого вида в дневной форме получения образования.

Как и в предыдущем случае, в ТК указанное основание прекращения трудового

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

договора отсутствует.

Однако в данном случае выпускник продолжает быть молодым специалистом нанимателя, указанного в свидетельстве о направлении на работу. В то же время в абз. 4 ч. 1 п. 34 Положения о распределении не установлено ограничение увольнения данного молодого специалиста по конкретной статье. Следовательно, полагаем, что зачисление в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени) является безусловным основанием, при наличии которого возможно увольнение, в том числе и по таким основаниям, как желание работника (ст. 40 ТК), соглашение сторон (п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК) или требование работника по уважительной причине (ст. 41 ТК).

4) нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора (контракта), а также поступление на военную службу по контракту (ст. 40 или 41 ТК).

5) увольнение по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным в п. 1 - 3, 5, 6, абз. 1 - 5 и 7 - 9 п. 7 ст. 42 ТК.

6) увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным в ст. 44 ТК (кроме основания, содержащегося в п. 4 ст. 44 ТК: неизбрание на должность служащего (в том числе по конкурсу)), в том числе таким как:

6.1) призыв работника на военную службу, направление работника на альтернативную службу (п. 1 ст. 44 ТК).

В срок обязательной работы по распределению (перераспределению), трудоустройству в счет брони, при направлении на работу (перенаправлении на работу) по желанию выпускника (а в отношении некоторых категорий выпускников, направленных (перенаправленных) на работу, - и с согласия лица, осуществлявшего оплату обучения) засчитываются периоды военной службы по призыву, военной службы по контракту, службы в резерве, альтернативной службы (п. 8 ст. 72, ч. 4 п. 4 ст. 73, п. 7 ст. 74, ч. 3 и 4 п. 5 ст. 75, ч. 3 и 4 п. 4 ст. 76 Кодекса об образовании).

Таким образом, при желании молодого специалиста отработать срок обязательной работы по распределению (перераспределению) либо по направлению на работу (последующему направлению на работу) после прохождения службы наниматель должен оформить прием работника на работу в установленном порядке. Отказать в приеме на работу молодого специалиста наниматель вправе лишь при наличии обоснованных причин.

За молодым специалистом в течение трех месяцев со дня, следующего за днем окончания состояния на военной службе, прохождения альтернативной службы, сохраняется право на занятие у того же нанимателя (государственной или коммерческой организации) прежней должности служащего (профессии рабочего), которую он занимал до призыва на военную службу, направления на альтернативную службу (п. 1 ч. 1 ст. 342 ТК).

С 01.09.2025 наниматель обязан принять на работу по прежней должности служащего (профессии рабочего) лицо, которое уволило в связи с призывом на военную службу, но не направило для прохождения военной службы. Такая обязанность действует в течение 10 календарных дней со дня, когда наниматель получил соответствующее уведомление военкомата (ч. 2 ст. 342 ТК). Указанная гарантия распространяется на всех работников, уволенных по п. 1 ст. 44 ТК, в том числе на молодых специалистов.

Выпускник, которому место работы предоставлено путем распределения, трудоустройства в счет брони, перераспределения, направленный на работу, перенаправленный на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, **по окончании** военной службы по призыву (прохождения альтернативной службы), а также по окончании военной службы по контракту в месячный срок после увольнения со службы

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

обращается в учреждение образования, направившее его на работу (ч. 3 п. 30 Положения о распределении):

- за получением **справки о самостоятельном трудоустройстве**, если он прослужил по призыву, по контракту, прошел альтернативную службу **не менее** установленного срока обязательной работы и срока, установленного законодательством для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан, и **не** истек срок обязательной работы, указанный в свидетельстве о направлении на работу;

- за **перераспределением (перенаправлением на работу)** при невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью по окончании военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу до призыва на военную службу, поступления на военную службу по контракту, направления на альтернативную службу, в течение пяти рабочих дней после получения письменного отказа в приеме на работу:

если он прослужил (прошел альтернативную службу) **менее** установленного срока обязательной работы или срока, установленного законодательством для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан;

если он прослужил (прошел альтернативную службу) **не менее** установленного срока обязательной работы и срока, установленного законодательством для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан, и **желает** работать по распределению (направлению на работу).

Выпускник, направленный на работу, перенаправленный на работу в соответствии с договором о целевой подготовке, **по окончании** военной службы по призыву, военной службы по контракту, прохождения альтернативной службы в месячный срок после увольнения со службы обращается в учреждение образования, направившее его на работу (ч. 4 п. 30 Положения о распределении):

- за получением **справки о самостоятельном трудоустройстве**, если он прослужил по призыву, по контракту, прошел альтернативную службу **не менее** срока обязательной работы, установленного при направлении на работу выпускников, получивших соответствующее образование;

- **перенаправлением на работу** при невозможности трудоустройства в соответствии с договором о целевой подготовке в течение пяти рабочих дней после получения письменного отказа в приеме на работу:

если он прослужил (прошел альтернативную службу) **менее** срока обязательной работы, установленного при направлении на работу выпускников, получивших соответствующее образование;

если он прослужил (прошел альтернативную службу) **не менее** срока обязательной работы, установленного при направлении на работу выпускников, получивших соответствующее образование, и **желает** работать по направлению на работу;

6.2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44 ТК).

6.3) нарушение установленных правил приема на работу (п. 3 ст. 44 ТК).

6.4) 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).

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

6.5) смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим, смерть нанимателя - физического лица (п. 6 ст. 44 ТК).

6.6) возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы (п. 7 ст. 44 ТК).

6.7) прекращение (приостановление) в соответствии с законодательными актами деятельности физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу (п. 8 ст. 44 ТК).

7) увольнение по дополнительным основаниям прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях, таких как (п. 2 - 7 и 10 ч. 1 ст. 47 ТК):

7.1) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя (п. 2 ч. 1 ст. 47 ТК).

7.2) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 ч. 1 ст. 47 ТК).

7.3) направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий (п. 4 ч. 1 ст. 47 ТК).

7.4) неподписание работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства, предусмотренного законодательством о борьбе с коррупцией (п. 5 ч. 1 ст. 47 ТК).

7.5) нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства, предусмотренного законодательством о борьбе с коррупцией, совершение правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения (п. 5-1 ч. 1 ст. 47 ТК).

7.6) неподписание работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ (п. 6 ч. 1 ст. 47 ТК).

7.7) возникновение (установление) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта, а также занятию должностей служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, и других должностей служащих (профессий рабочих), связанных с постоянной работой с детьми, в соответствии с законодательными актами (п. 7 ч. 1 ст. 47 ТК).

7.8) нарушение работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных (п. 10 ч. 1 ст. 47 ТК).

Законодательством установлено, что при увольнении **до окончания срока** обязательной отработки наниматель должен:

- сообщить в учреждение образования, выдавшее выпускнику свидетельство о направлении на работу, о его увольнении до истечения срока обязательной работы в течение 15 рабочих дней после даты принятия решения об увольнении (абз. 3 ч. 1 п. 3 Положения о возмещении средств);

- письменно сообщить в учреждения образования об увольнении выпускников, молодых специалистов в течение 15 рабочих дней со дня увольнения (п. 35 Положения о распределении).

Как видим, в вышеуказанных нормах предусмотрены разные события, с которых начинается отсчет срока уведомления (в течение 15 рабочих дней после даты принятия решения об увольнении и в течение 15 рабочих дней со дня увольнения). В настоящее время официальные комментарии госорганов насчет применения данных норм и

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

количества уведомлений учреждения образования об увольнении молодого специалиста до окончания срока обязательной работы отсутствуют.

Также отметим, что если молодой специалист отработал весь установленный срок, то по его окончании наниматель должен письменно сообщить в учреждение образования, выдавшее лицу свидетельство о направлении на работу, об отработке им установленного срока обязательной работы, а также об окончании отработки этого срока, продолжении трудовых отношений с выпускником или его увольнении. Срок представления информации - ежегодно до 30 октября и до 1 марта (ч. 2 п. 38 Положения о распределении).

В свою очередь, увольнение молодых специалистов, получивших высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы допускается в следующих случаях (ч. 2 п. 34 Положения о распределении):

расторжение договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, указанным в п. 5, 6 ст. 78 Кодекса об образовании, поступления на военную службу по контракту (ст. 41 ТК);

по основаниям, предусмотренным в п. 6, абз. 1 - 5 и 7 - 9 п. 7 ст. 42, п. 1, 5 - 8 ст. 44 и в п. 1 - 7 и 10 ч. 1 ст. 47 ТК.

В соответствии с п. 5 ст. 78 Кодекса об образовании молодые специалисты, направленные (перенаправленные) на работу в соответствии с договором о целевой подготовке, выпускники, направленные на работу в соответствии с договором о целевой подготовке, прибывшие к месту работы в срок, установленный в свидетельстве о направлении на работу, или до этого срока обратившиеся в учреждение образования, направившее их на работу, за перенаправлением на работу либо получением права на самостоятельное трудоустройство, **освобождаются от возмещения** в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку, если они:

- являются детьми-инвалидами в возрасте до 18 лет, инвалидами I или II группы, при невозможности предоставления им нового места работы путем перенаправления на работу с учетом состояния их здоровья по месту жительства родителей, усыновителей (удочерителей), супруга (супруги) или с их согласия иного места работы;

- имеют одного из родителей, усыновителей (удочерителей) или супруга (супругу) - инвалида I или II группы либо ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, при невозможности предоставления им нового места работы путем перенаправления на работу по месту жительства этих родителя, усыновителя (удочерителя), супруга (супруги), ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- имеют медицинские противопоказания к работе по полученной специальности и присвоенной квалификации и (или) степени или имеют медицинские противопоказания к работе в отдельных должностях служащих, по отдельным профессиям рабочих, при невозможности предоставления им нового места работы путем перенаправления на работу с учетом состояния их здоровья;

- относятся к категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, которым место работы предоставлено не по месту закрепления за ними жилых помещений, либо месту включения их в списки учета нуждающихся в улучшении жилищных условий, либо месту первоначального приобретения статуса детей-сирот или статуса детей, оставшихся без попечения родителей, при невозможности предоставления путем перенаправления на работу нового места работы по месту закрепления за ними жилых помещений, либо месту включения их в списки учета нуждающихся в улучшении жилищных условий, либо месту первоначального приобретения статуса детей-сирот или статуса детей, оставшихся без попечения родителей.

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

В случае расторжения трудового договора (контракта) с молодым специалистом, направленным на работу в соответствии с договором о целевой подготовке, наниматель-заказчик уведомляет об этом учреждение образования в течение трех рабочих дней с даты расторжения трудового договора (контракта) (п. 14 Положения о целевой подготовке).

Возмещение в бюджет средств, затраченных на молодого специалиста

По общему правилу обязанность по возмещению средств в республиканский и (или) местные бюджеты, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего (далее - возмещение средств), возлагается на выпускника. Вместе с тем в ряде случаев возместить затраченные средства должны (п. 1 Положения о возмещении средств, ч. 3 - 5 п. 1 ст. 78 Кодекса об образовании):

- организации - заказчики кадров;
- наниматели;
- отдельные категории лиц, осваивавших содержание образовательных программ на условиях целевой подготовки и прекративших образовательные отношения по собственному желанию, инициативе учреждения образования;
- обучающиеся, с которыми договор о целевой подготовке расторгнут в период получения образования по инициативе организации - заказчика кадров, отказавшиеся заключить договор о подготовке специалиста (рабочего, служащего) за счет средств бюджета.

Выпускник возмещает затраченные средства, если он не отработал установленный срок обязательной работы и при этом не освобожден от их возмещения в установленных законодательством случаях (ч. 1, 2 п. 1, п. 2 - 6 ст. 78 Кодекса об образовании). Перечень случаев, когда затраченные средства возмещает выпускник, перечислены в абз. 2 и 3 п. 1 Положения о возмещении средств.

Выпускник вправе отказаться от работы по распределению (перераспределению), направлению на работу (перенаправлению на работу) в соответствии с договором, договором о целевой подготовке и добровольно возместить затраченные средства (ч. 1 п. 2 Положения о возмещении средств). Для этого ему нужно обратиться в соответствующее учреждение образования за расчетом суммы затраченных средств (ч. 2 п. 2 Положения о возмещении средств). Указанный расчет в течение 15 рабочих дней со дня обращения направляется выпускнику заказной корреспонденцией с обратным уведомлением или вручается под подпись. Срок возмещения средств составляет один месяц со дня получения выпускником расчета суммы затраченных средств (ч. 3 п. 2 Положения о возмещении средств).

Организации - заказчики кадров возмещают средства в случаях **необоснованного** (абз. 2 ч. 3 п. 1 ст. 78 Кодекса об образовании, абз. 4 п. 1 Положения о возмещении средств):

- **отказа в приеме на работу** по полученной специальности, присвоенной квалификации и (или) степени выпускнику, прибывшему на работу по распределению, перераспределению, трудоустройству в счет брони, направленному на работу, перенаправленному на работу;
- **расторжения или невыполнения условий договора** о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста (рабочего) со средним специальным образованием, рабочего (служащего) с профессионально-техническим образованием.

Наниматели возмещают средства в случае **прекращения трудового договора** с молодым специалистом, молодым рабочим (служащим) до истечения срока обязательной

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

работы по основаниям, которые **не указаны** в ч. 1 и 2 п. 34 Положения о распределении (абз. 3 ч. 3 п. 1 ст. 78 Кодекса об образовании, абз. 5 п. 1 Положения о возмещении средств).

Лица, осваивавшие содержание образовательных программ на условиях целевой подготовки и прекратившие образовательные отношения по собственному желанию, инициативе учреждения образования, обязаны возместить в республиканский и (или) местные бюджеты средства, затраченные государством на их подготовку, кроме лиц, которые относятся к категориям лиц (ч. 5 п. 1 ст. 78 Кодекса об образовании, абз. 7 п. 1 Положения о возмещении средств):

- которым установлена инвалидность до достижения ими возраста 18 лет;
- которым установлена инвалидность I или II группы;
- одному из родителей, усыновителей (удочерителей) или супругу (супруге) которых установлена инвалидность I или II группы;
- ребенку которых установлена инвалидность;
- у которых возникли медицинские противопоказания к обучению и (или) работе по получаемой специальности и присваиваемой квалификации и (или) степени;
- которые осваивают содержание образовательной программы профессионально-технического образования, обеспечивающей получение квалификации рабочего (служащего) на основе специального образования.

Учреждение образования **в месячный срок** со дня получения документов, содержащих информацию о неприбытии выпускника к месту работы, об увольнении выпускника до истечения срока обязательной работы, о невозможности прибытия к месту работы в необходимый срок по уважительной причине (с подтверждающими это документами) и т.д., либо в случае неполучения от нанимателя или от Минкультуры (если оно выдало свидетельство о направлении на работу) подтверждения прибытия к свидетельству о направлении на работу в течение месяца со дня предполагаемого прибытия выпускника (п. 4 Положения о возмещении средств):

- организует работу по сбору информации, необходимой для принятия решения о возмещении выпускником затраченных средств или об освобождении его от такого возмещения с предоставлением права на самостоятельное трудоустройство;
- принимает решение о возмещении выпускником затраченных средств или его освобождении от такого возмещения с предоставлением права на самостоятельное трудоустройство, оформляемое приказом руководителя учреждения образования.

Учреждение образования принимает решение о возмещении организацией - заказчиком кадров, нанимателем затраченных средств или об освобождении от такого возмещения в случаях (п. 5 Положения о возмещении средств):

1) необоснованного отказа организацией - заказчиком кадров в приеме на работу по полученной специальности, присвоенной квалификации и (или) степени выпускнику, который прибыл на работу по распределению, перераспределению, трудоустройству в счет брони, направленному, перенаправленному на работу в течение 15 рабочих дней со дня получения информации об отказе выпускнику в приеме на работу;

2) необоснованного расторжения или невыполнения организацией - заказчиком кадров условий договора о целевой подготовке - в течение месяца со дня получения информации об этом;

3) прекращения нанимателем трудового договора с молодым специалистом до истечения срока обязательной работы по основаниям, по которым увольнение в соответствии с п. 34 Положения о распределении не допускается, - в течение месяца со дня получения информации о прекращении трудового договора.

Решения учреждения образования оформляются приказом его руководителя.

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЙ РАБОТЫ МИНСКОГО РАЙОННОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

В случае принятия решения о **возмещении** затраченных средств **расчет** их суммы производится в течение **15 рабочих дней** со дня издания соответствующего приказа руководителя учреждения образования в соответствии с порядком расчета с учетом отработанного выпускником срока обязательной работы, а также периода обучения лица, осваивавшего содержание образовательных программ на условиях целевой подготовки, и составляется по форме (п. 6 Положения о возмещении средств).

Выпускнику, организации - заказчику кадров, нанимателю или лицу, осваивавшему содержание образовательных программ на условиях целевой подготовки, в течение **пяти рабочих дней** после произведения расчета затраченных средств направляется по месту жительства (месту нахождения) письменное **извещение** с предложением в **шестимесячный** срок со дня издания приказа добровольно возместить затраченные средства с приложением расчета суммы средств, подлежащих возмещению в бюджет, и копии приказа. Извещение направляется заказной корреспонденцией с обратным уведомлением или вручается под подпись. Получатель извещения в течение **15 календарных дней** со дня его получения должен **письменно уведомить** учреждение образования о результатах рассмотрения извещения (п. 7 Положения о возмещении средств).

Учреждение образования осуществляет взыскание затраченных на обучение средств в судебном порядке, если (п. 8 Положения о возмещении средств):

- оно не получило в установленный срок ответ на извещение;
- извещение вернулось в связи с неполучением;
- выпускник, организация - заказчик кадров, наниматель, лицо, осваивавшее содержание образовательных программ на условиях целевой подготовки, не согласны на добровольное возмещение затраченных средств;
- истек шестимесячный срок с даты издания приказа о возмещении затраченных средств при отсутствии их добровольного возмещения.

Если после заключения трудового договора молодой специалист возместил средства, затраченные на его обучение, это не является основанием для его увольнения, так как в данном случае законодательство не обязывает нанимателя расторгнуть трудовой договор с таким работником (например, если не истек срок контракта). Вместе с тем наниматель вправе расторгнуть заключенный с ним трудовой договор, но только после предъявления им справки о самостоятельном трудоустройстве (подп. 1.2 п. 1 ст. 79 Кодекса об образовании).

При принятии решения **об освобождении** от возмещения затраченных средств учреждение образования извещает об этом выпускника и выдает ему справку о самостоятельном трудоустройстве (п. 10 Положения о возмещении средств). Для рассмотрения вопроса о получении справки о самостоятельном трудоустройстве выпускники, молодые специалисты обращаются в учреждение образования, направившее их на работу, либо в учреждение образования, в котором выпускник до получения образования в учреждении высшего образования в сфере культуры Российской Федерации получил среднее специальное образование, и (ч. 1, 2 п. 11 Положения о возмещении средств):

- предъявляют документ, удостоверяющий личность;
- представляют документы, подтверждающие право на получение справки о самостоятельном трудоустройстве, которые перечислены в абз. 2 - 5 ч. 2 п. 11 Положения о возмещении средств.

Минский районный исполнительный комитет, 01.06.2026
Отдел организационно-кадровой работы
