

Жанна КАЛИНОВСКАЯ,
юрист



Молодой специалист

Когда трудоустраивать не рекомендуется

? *Работник находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, а должность, которую он занимал, в данный момент вакантная. Вправе ли администрация организации направить заявку в высшее учебное заведение о распределении на эту должность молодого специалиста?*

Делать это не рекомендуется.

Обратимся к Положению о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование. Документ утвержден постановлением Совета Министров от 10.12.2007 № 1702. В части 1 п. 5 указано, что выпускники, получившие высшее образование первой и второй степени в дневной форме за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, направленные на работу по распределению, являются молодыми специалистами и обязаны отработать два года. Указанный срок исчисляется со дня заключения трудового договора (контракта) между молодым специали-

стом и нанимателем. При этом наниматель не имеет права уволить молодого специалиста до окончания срока работы по распределению, за исключением случаев, предусмотренных в п. 36 вышеназванного Положения.

В то же время, за специалистом, который находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в соответствии с Трудовым кодексом место работы сохраняется. В соответствии с п. 4 ч. 1 ст. 17 Трудового кодекса с работником, принятым на данную должность, заключается срочный трудовой договор на время выполнения обязанностей временно отсутствующего сотрудника. Трудовые отношения с таким работником прекращаются со дня, предшествующего дню выхода на работу основного сотрудника.

Словом, работник, который находится в отпуске по уходу за ребенком, может выйти на службу и до истечения срока работы по распределению молодого специалиста. В таком случае наниматель будет вынужден уволить молодого специалиста в связи с выходом основного работника. А это – нарушение законодательства.

? *Прошло менее года после того, как молодой человек окончил вуз. Можно ли принять его на работу без направления либо справки о свободном трудоустройстве?*

Категорически нельзя.

Вновь обратимся к указанному выше Положению. Пункт 35 предписывает нанимателям, независимо от формы собственности, при приеме на работу выпускников государственных учреждений образования в течение одного года после получения профессионально-технического образования, двух лет – после получения среднего специального или

высшего образования требовать у них свидетельство о направлении на работу или справку о самостоятельном трудоустройстве.

Кроме того, согласно ст. 26 ТК при заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а молодой специалист должен предъявить документы, предусмотренные законодательством. В их числе – направление на работу или справка о самостоятельном трудоустройстве.

За прием на работу без этих документов в соответствии со ст. 23.15 Кодекса об административных правонарушениях предусматривается штраф в размере до 5, а при повторном правонарушении – до 10 базовых величин.

? *Молодой специалист окончил колледж и был распределен на работу. Затем он решил поступить в высшее учебное заведение. Можно ли его уволить до отработки по распределению?*

В том же Положении предписано следующее. Увольнение молодых специалистов или перевод их на

работу, которая не связана с полученной специальностью (профессией) и присвоенной квалификацией, до окончания срока работы по распределению запрещается. Исключение – случаи, указанные в пункте 36 данного Положения. В их числе – и зачисление в учреждение образования на обучение в дневной форме для получения образования более высокого уровня (ступени).

Таким образом, наниматель обязан данного работника уволить.