

Няведанне законаў не вызваляе ад адказнасці за іх невыкананне. У гэтым на ўласным вопыце давлялося ўпэўніцца адной з мінулагодніх выпускніц геаграфічнага факультэта БДУ. Пасля завяршэння навучання дзяўчына была размеркавана ў адну з арганізацый горада. Але потым вырашыла паступіць у магістратуру. Наймальнік, шчыра кажучы, быў гэтак рады, на гэты момант у арганізацыі праходзіла рэарганізацыя, і стаяла пытанне неабходнасці скарачэння колькасці работнікаў. А так праблема вырашалася сама сабой: малады спецыяліст пойдзе вучыцца далей, звальняць нікога не давядзецца. Вось толькі адно “але” — магістратуры па выбранай дзяўчынай спецыяльнасці ў краіне няма. Нядоўга думаючы, яна выбрала ўстанову ў суседняй Расіі. У хуткім часе дзяўчына, так і не пачаўшы працаваць па размеркаванні, прыступіла да навучання. Якім жа было здзіўленне, калі з роднай навучальнай установы ёй паведамлі пра неабходнасць вяртаць сродкі, затрачаныя дзяржавай на падрыхтоўку спецыяліста. “Прабачце, але ж я працягваю навучанне на больш высокай ступені — гэта ж уважлівая прычына”, — не магла зразумець дзяўчына. “Так, але толькі пры ўмове навучання за кошт сродкаў бюджэту”, — паправілі спецыялісты. Вось гэтую “невялікую” акалічнасць дзяўчына і не заўважыла. І каштавала ёй гэтая “дробязь” даволі дорага: варыянтаў для аднаўлення на рабоце ўжо не было, ды і запусціць зваротны працэс па кампенсацыі сродкаў ні наймальнік, ні ўстанова адукацыі ўжо не мелі магчымасці. У падобных сітуацыях ці то з-за спадзявання на ўдачу, ці то з-за няведання заканадаўства ў адносінах да маладых спецыялістаў штогод трапляюць выпускнікі самых розных устаноў адукацыі. Дык што ж варта ведаць кожнаму маладому спецыялісту аб сваіх працоўных правах? Пра гэта — у адказах на найбольш распаўсюджаныя пытанні маладых спецыялістаў. У якасці эксперта — Раман Восіпавіч Дапіра, намеснік старшыні Цэнтральнага камітэта Беларускага прафесійнага саюза работнікаў адукацыі і навукі.

?

“Працую па размеркаванні першы год, але зараз па асабістых прычынах хацела б звольніцца. Ці магчыма гэта?”

Пытанні звальнення маладых спецыялістаў неабходна карэляваць з пытаннямі вяртання сродкаў, затрачаных дзяржавай на навучанне спецыяліста. Сёння гэтыя пытанні прапісаны ў Кодэксе аб адукацыі.

Асобы, якія былі размеркаваны на першае працоўнае месца і звольніліся, не адпрацаваўшы абавязковы вызначаны тэрмін, абавязаны вярнуць сродкі, затрачаныя дзяржавай на іх навучанне. Вызваляюцца ад выплаты сродкаў толькі пэўныя катэгорыі грамадзян. Напрыклад, дзеці-сіроты, асобы, у якіх адзін з бацькоў інвалід 1 ці 2 групы (калі немагчыма пераамерыкаваць на месцы жыхарства бацькоў), цяжарныя жанчыны ці маці (бацька), якія маюць дзіця ва ўзросце да трох гадоў, пры немагчымасці прадастаўлення работы па месцы іх жыхарства і іншыя. Вызваляюцца ма-

Дарэчы, у падобных сітуацыях варта мець на ўвазе наступнае: непасрэдна падчас размеркавання спецыяліст можа быць накіраваны і на работу, так скажам, сумежную з атрыманай спецыяльнасцю. Напрыклад, філолаг можа быць размеркаваны на работу стылістычным рэдактарам у выдавецтва. А вось пераамерыкавацца можна толькі строга па атрыманай спецыяльнасці.

“У мінулым годзе скончыла ўстанову вышэйшай адукацыі, была размеркавана на першае месца працы. Зараз жа хацела б прадоўжыць навучанне на больш высокай ступені. Ці магчыма гэта без адпрацоўкі двухгадовага тэрміну па размеркаванні?”

Права вярнуць выданае на работу накіраванне і пры гэтым не мець ніякіх абавязкаў па вяртанні сродкаў могуць толькі тыя выпускнікі, якія ў год заканчэння навучальнай установы да таго, як



Звольніць нельга пакінуць. Дзе паставіць коску?

ладзя спецыялісты ад вяртання сродкаў і ў выпадку скасавання працоўнага дагавора па пэўных прычынах: ліквідацыя арганізацыі (пры немагчымасці пераамерыкавання на новае месца працы), парушэнне наймальнікам заканадаўства аб працы (зноў-такі, пры немагчымасці прадастаўлення новага месца працы), у сувязі з пераходам на выбарную пасаду і іншыя. Усе гэтыя акалічнасці прапісаны ў артыкуле 88 Кодэкса аб адукацыі. Было б разумна перад тым, як прымаць рашэнне аб звальненні, дакладна вывучыць гэты артыкул, каб потым неабходнасць вяртання сродкаў не стала для былога маладога спецыяліста непрыемным сюрпрызам.

“Пасля заканчэння ўстановы вышэйшай адукацыі была размеркавана ў адну з сельскіх школ. Зараз у сувязі са зменамі ў асабістым жыцці хацела б пераамерыкавацца ў іншы населены пункт. Ці абавязаны мой сённяшні наймальнік даць згоду на пераамерыкаванне?”

Усе пытанні пераамерыкавання маладых спецыялістаў прапісаны ў Кодэксе аб адукацыі. Увогуле, магчымы два варыянты: пераамерыкаванне ў сувязі з пэўнымі сацыяльнымі прычынамі і па дамоўленасці бакоў. Так, права на пераамерыкаванне маюць усе катэгорыі маладых людзей, якія карыстаюцца прэферэнцыямі і пры размеркаванні: інваліды, цяжарныя жанчыны, пэўныя катэгорыі сямейных пар і іншыя, калі такія акалічнасці з’явіліся падчас работы па размеркаванні — на працягу двух гадоў пасля завяршэння навучальнай установы. У такім выпадку ўстанова адукацыі проста ажыццяўляе пераамерыкаванне. Неабходна толькі дакументальна пацвердзіць статус і звярнуцца ва ўстанову адукацыі за пераамерыкаваннем. Згода ці нязгода наймальніка ў такім выпадку значэння не мае.

Што тычыцца іншай сітуацыі — пераамерыкаванне па дамоўленасці бакоў, то ў гэтым выпадку неабходна жаданне самога маладога спецыяліста змяніць месца працы, згода сённяшняга наймальніка на гэта і абавязак будучага прыняць маладога спецыяліста на новае месца працы. Але і ў гэтым выпадку працэдуру пераамерыкавання праводзіць камісія навучальнай установы, якую скончыў малады спецыяліст. Для пераамерыкавання маладому спецыялісту неабходна звярнуцца ва ўстанову адукацыі, якую ён скончыў, і прадаставіць заяву аб пераамерыкаванні з указаннем прычыны, дакумент, што сведчыць асобу, пісьмо аб згодзе мінулага і новага наймальніка аб звальненні і прыёме на работу (пры наяўнасці пісьмовага запрашэння на новае месца работы).

прыступілі да работы, паступілі для атрымання адукацыі больш высокай ступені. Гэта можа быць атрыманне пасля прафесійна-тэхнічнай адукацыі сярэдняй спецыяльнай або вышэйшай адукацыі, пасля сярэдняй спецыяльнай вышэйшай, пасля першай ступені вышэйшай адукацыі — другой ступені вышэйшай адукацыі. Толькі ў такім выпадку накіраванне здаецца, а пасля заканчэння тэрміну навучання на больш высокай ступені малады спецыяліст размяркуюваецца да таго ж наймальніка, што і раней, калі той яго яшчэ чакае. Пры гэтым навучанне абавязкова павінна ажыццяўляцца за кошт бюджэту. А гэта — толькі беларускія ўстановы адукацыі. Гэты аспект не заўсёды бярэцца пад увагу маладымі спецыялістамі.

Калі ж малады спецыяліст жадае прыступіць да навучання не ў год заканчэння навучання на першай ступені вышэйшай адукацыі, то варта шукаць іншыя, чым звальненне, варыянты. У адваротным выпадку прыйдзеца вяртаць сродкі за навучанне, прапарцыянальна неадпрацаванаму часу. Напрыклад, гэта можа быць завочнае навучанне. Адпаведна, выпускнік будзе адпрацоўваць тэрмін размеркавання і проста браць адпачынак для таго, каб здаваць сесіі і г.д. Гэта можа быць і іншы рэжым, напрыклад, сумяшчэнне навучання з работай. Праўда, у такіх сітуацыях наймальнік зусім не абавязаны ісці насустрач маладому спецыялісту і абавязкова ўстанавіць графік работы, які б дазваляў такое сумяшчэнне. Справа ў тым, што ўсе гарантыі, якія прадагледжаны заканадаўствам пры сумяшчэнні навучання з работай, тычацца выпадкаў пры навучанні на завочнай ці вчэрняй форме. Такім чынам, пры навучанні на дзённай форме навучання гэтыя гарантыі не дзейнічаюць. Таму, магчыма, варта прыняць рашэнне аб пераводзе на работу на палову стаўкі.

“У мінулым жніўні прыступіла да работы па размеркаванні. У кастрычніку захварэла і была вымушана ўзяць працяглы пераезд на палову. Чаму так?”

28 чэрвеня мінулага года пастановай Савета Міністраў № 569 “Аб мерах па рэалізацыі Закона Рэспублікі Беларусь “Аб дзяржаўных дапамогах сем’ям, якія выходзяць дзяцей”, было зацверджана новае Палажэнне аб парадку забеспячэння дапамогамі па часовай непрацаздольнасці і па цяжарнасці і родах. Гэтай пастановай унесены змены, у выніку якіх сапраўды змяншаюцца выплаты па лістах часовай непрацаздольнасці, што, безумоўна, пагаршае сацыяльна-эканамічнае становішча работнікаў.

Згодна з новымі правіламі, дапамога па часовай непрацаздольнасці налічваецца ў памеры 80% сярэднядзённага заробку за першых 12 календарных дзён непрацаздольнасці (раней — за першых 6 календарных дзён). Пры розных сярэднядзённага заробку прымяняюцца календарныя дні, а не рабочыя, як было раней. У выніку мінімальныя страты нават для самых нізкааплатаемых катэгорыя работнікаў галіны ў выпадку 14-дзённай працягласці часовай непрацаздольнасці складаюць каля 300 тысяч рублёў. Асабліва ж пацярпелі ў выніку прыняцця новых правіл маладыя спецыялісты, якія толькі прыступілі да работы. У дакуменце прапісана, што ў выпадках, калі ўносы на сацыяльнае страхаванне выплачваліся менш, чым за 6 календарных месяцаў да ўзнікнення права на дапамогу па часовай непрацаздольнасці, то дапамога прызначаецца не з разліку сярэдняга заробку, як было раней, а ў мінімальным памеры і складзе ў месяц 50% бюджэту пражытчнага мінімуму. Гэтыя змяненні тычацца, дарэчы, і лістоў непрацаздольнасці па цяжарнасці і родах.

“Я малады спецыяліст. Падчас афармлення на работу са мной быў заключаны працоўны дагавор на нявызначаны тэрмін. Зараз жа даведлася, што вельмі многія мае былыя аднагрупнікі працуюць на аснове кантракта. Гэта прынцыповае адрозненне ці не? Магчыма, і мне варта перайсці на кантракт? Што дае маладому спецыялісту кожная з гэтых форм?”

Згодна з заканадаўствам, прыём на работу маладога спецыяліста, як і іншых работнікаў, можа праводзіцца праз дзве формы: працоўны дагавор найму на работу на нявызначаны тэрмін ці кантракт, які з’яўляецца адной з форм тэрміновага працоўнага дагавора. Але ў сістэме адукацыі ёсць свае асаблівасці.

У галіновым пагадненні паміж Міністэрствам адукацыі і Беларускай прафесійнай саюзам работнікаў адукацыі і навукі прапісана, што ў сістэме адукацыі малады спецыяліст можа быць прыняты на кантрактную форму найму толькі пры наяўнасці яго пісьмовай згоды. Іншымі словамі, малады спецыяліст мае права сам выбраць форму працоўнага пагаднення.

Зрэшты, не варта лічыць, што кантрактная форма найму апырыры горшая за працоўны дагавор на нявызначаны тэрмін: кожная з гэтых форм мае свае плюсы і мінусы. Так, найбольш прыкметны перавагі працоўнага дагавора на нявызначаны тэрмін — гэта