

## Гарантии для молодых специалистов

Для выпускников — молодых специалистов или молодых рабочих (служащих) (далее — молодые специалисты) законодательство предусматривает ряд дополнительных гарантий и компенсаций. В их числе — отдых по окончании обучения, денежная помощь, компенсация в связи с переездом на работу в другую местность и т.д. Рассмотрим их более подробно.

### **Отдых**

По общему правилу после окончания обучения и перед началом работы молодому специалисту полагается *отдых*.

Его *продолжительность* — **31 календарный день** ([подп. 3.2 п. 3 ст.48](#), [п. 6 ст. 84](#) Кодекса об образовании).

### **Обратите внимание!**

*Молодому специалисту, направленному для работы в качестве педагогического работника, положено 45 календарных дней отдыха* ([подп. 3.2 п. 3 ст. 48](#) Кодекса об образовании).

Отдых предоставляет **не наниматель**, а учреждение образования.

В свидетельстве о направлении на работу (далее — свидетельство) срок прибытия молодого специалиста к нанимателю указывается уже с учетом дней отдыха. Таким образом, молодой специалист самостоятельно использует свое право на отдых. В связи с этим нанимателю после приема на работу молодого специалиста не нужно издавать какой-либо распорядительный документ (далее — приказ) об отдыхе. К этому времени дни отдыха уже будут использованы.

Молодой специалист вправе использовать не все дни отдыха ([подп. 3.2 п. 3 ст. 48](#) Кодекса об образовании). Также он может отказаться от данной гарантии. Соответственно, молодой специалист может прибыть для трудоустройства раньше указанного в свидетельстве срока ([ч. 1 п. 27](#) Положения о распределении).

### **Обратите внимание!**

*Наниматель обязан принять на работу прибывшего выпускника в день, следующий за датой его прибытия (за исключением случаев необходимости прохождения медицинской комиссии и иных*

установленных законодательством мероприятий) ([ч. 2 п. 27 Положения о распределении](#)).

При этом желательно, чтобы наниматель сразу разъяснил молодому специалисту, что, если он не воспользуется правом на отдых или использует не все его дни (например, 20 вместо 31), впоследствии потребовать предоставить ему оставшиеся дни отдыха он уже не сможет. Это поможет избежать спорных ситуаций.

**Обратите внимание!**

Выплачивать молодому специалисту компенсацию за неиспользованные дни отдыха наниматель не должен.

**Денежная помощь**

В месячный срок со дня заключения трудового договора наниматель **должен** выплатить молодому специалисту **денежную помощь** ([подп. 3.4 п. 3 ст. 48](#) Кодекса об образовании, [ч. 1, 2](#) и [4 п. 25](#) Положения о распределении).

**Обратите внимание!**

Выплата денежной помощи производится на основании приказа нанимателя.

Размер такой помощи зависит от полученного молодым специалистом образования и от того, выплачивалась ли ему стипендия в последнем перед выпуском семестре (полугодии) (см. таблицу 1).

Таблица 1

Денежная помощь молодому специалисту		
с высшим, средним специальным образованием		с профессионально-техническим образованием
получавшему стипендию	<b>не</b> получавшему стипендию	
<b>выплачивается</b>		
в размере <b>месячной стипендии</b> , назначенной ему в последнем перед выпуском семестре	из расчета <b>социальной стипендии</b> , установленной на дату выпуска	из расчета <b>тарифной ставки (тарифного оклада), оклада</b>

(полугодии)		
-------------	--	--

### ***Обратите внимание!***

*Если молодой специалист распределен к нанимателю, с которым он уже состоит в трудовых отношениях, ему также выплачивается денежная помощь. Никаких исключений на этот счет в законодательстве нет.*

Размер стипендии, в том числе социальной, можно узнать из справки о размере стипендии. Она выдается учреждением образования вместе с дипломом ([ч. 5 п. 25 Положения о распределении](#)).

Выплата денежной помощи и ее размер не зависят от того, сколько дней отдыха использовал молодой специалист и использовал ли вообще ([ч.2 п. 25 Положения о распределении](#)).

### ***На заметку***

*Молодому специалисту, направленному для работы в качестве подработника, денежная помощь выплачивается за 45 календарных дней. Ее размер устанавливается из расчета месячной стипендии, назначенной ему в последнем перед выпуском семестре (полугодии). Если он стипендию не получал — из расчета социальной стипендии, установленной на дату выпуска. Такая выплата производится учреждением образования не позднее выдачи свидетельства ([ч. 3, 4 п. 25 Положения о распределении](#)).*

### **Компенсации в связи с переездом**

**Компенсации в связи с переездом на работу в другую местность** (далее — компенсации) также относятся к **обязательным** выплатам ([подп. 3.3 п. 3 ст. 48](#) Кодекса об образовании, [ч. 1 ст. 98](#) ТК). Производятся они только тогда, когда организация, в которую прибыл молодой специалист, находится в другом населенном пункте по отношению к его постоянному месту жительства до распределения.

### ***На заметку***

*Место жительства подтверждается отметкой о регистрации, проставляемой в паспорте ([п. 16 Положения о регистрации граждан](#)).*

### ***Пример***

*Молодой специалист зарегистрирован по месту жительства в*

Могилеве. На время обучения был зарегистрирован по месту пребывания в Минске. Распределен в организацию, находящуюся: — в Минске. Его постоянное место жительства (Могилев) не совпадает с местом работы. Следовательно, компенсации выплачиваются;

— Гомеле. Постоянное место жительства (Могилев) молодого специалиста так же, как и в первом случае, не совпадает с местом работы. Значит, ему следует выплатить компенсации;

— Могилеве. В этой ситуации постоянное место жительства и место работы молодого специалиста совпадают — это Могилев. Выплачивать компенсации не нужно.

Наниматель возмещает молодому специалисту следующие расходы и производит следующие выплаты, связанные с его переездом ([подп. 3.3 п. 3 ст. 48](#), [п. 6 ст. 84](#) Кодекса об образовании, [ч. 1 ст. 96](#) ТК):

Таблица 2

Вид возмещения/выплаты	Условия и размер возмещения/выплаты
Стоимость проезда	<b>Молодого специалиста, каждого члена семьи</b> — на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку
Суточные	<b>Молодому специалисту</b> — за каждый день нахождения в пути в соответствии с законодательством о служебных командировках
Расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования)	<b>Молодого специалиста</b> — до 500 кг
	<b>Каждого члена семьи</b> — до 150 кг

**На заметку**

По соглашению сторон нанимателем могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества

Единовременное пособие	<i>Молодому специалисту</i> — месячная тарифная ставка (тарифный оклад), оклад, должностной оклад по месту работы
	<i>На каждого члена семьи</i> — 1/4 единовременного пособия молодого специалиста

Стоимость проезда членов семьи молодого специалиста (мужа, жены, детей и родителей обоих супругов, находящихся на их иждивении и проживающих вместе с ними) и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, если они переезжают на новое место жительства молодого специалиста до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения ([п. 1, 2](#) и [4 ч. 1, ч. 2 ст. 96](#) ТК).

Срок выплаты компенсаций законодательство не устанавливает. Полагаем, выплатить их можно вместе с первой зарплатой молодого специалиста. Но при условии, что он представил нанимателю все документы, подтверждающие понесенные расходы, то есть билеты на проезд, квитанции на оплату провоза багажа и т.д.

### **Иные гарантии**

Законодательством установлено требование, в соответствии с которым наниматели обязаны принимать меры по созданию условий для закрепления на рабочих местах молодых специалистов ([ч. 1 п. 26](#) Положения о распределении).

### **На заметку**

*Помимо нанимателей такие меры должны принимать областные, Минский городской исполкомы, республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Правительству ([ч. 1 п. 26](#) Положения о распределении).*

Также законодательством предусмотрено, что с целью компенсации **затрат на наем жилья** наниматель может ([ч. 2 п. 26](#) Положения о распределении):

выплачивать молодым специалистам дополнительную денежную помощь;

выделять средства.

Отметим, что законодательство предусматривает **возможность** предоставления таких выплат. Иными словами, **обязательными** они **не являются**.

Как правило, если наниматель принимает решение произвести указанные выплаты, он самостоятельно определяет их размер, а также порядок и условия предоставления. Все это прописывается в соответствующем ЛПА или приказе, трудовом договоре (контракте) с молодым специалистом.

***На заметку***

*Выплаты с целью компенсации затрат на наем жилья помимо нанимателей могут устанавливать местные Советы депутатов ([ч. 2 п. 26 Положения о распределении, решение N 226](#)).*