

О ПРИЕМЕ НА РАБОТУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ НА УСЛОВИЯХ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА

Е.В.ЛЕВИНА,
юрист

Материал подготовлен с использованием
правовых актов по состоянию
на 29 марта 2012 г.

Одним из нововведений законодательства Республики Беларусь в 2011 году стало принятие Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее - Кодекс об образовании), который вступил в силу с 01.09.2011. Кодекс об образовании был призван собрать воедино огромное количество разрозненных нормативных правовых актов, регулировавших до его принятия общественные отношения в сфере образования.

Помимо иных многочисленных вопросов в сфере образования Кодексом об образовании был также затронут вопрос распределения выпускников учебных заведений. Так, в соответствии с пунктом 1 статьи 83 Кодекса об образовании распределение - процедура определения места работы выпускника, осуществляемая государственным учреждением образования или в случаях, установленных Правительством Республики Беларусь, государственным органом в целях социальной защиты выпускников, удовлетворения потребностей отраслей экономики и социальной сферы в специалистах, рабочих, служащих. Место работы выпускника путем распределения предоставляется в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией.

Процедура распределения согласно части первой пункта 2 статьи 83 Кодекса об образовании распространяется на выпускников, получивших:

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

среднее специальное или высшее образование I ступени, не менее половины срока обучения которых финансировалось за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и осуществлялось в дневной форме получения образования, за исключением лиц, на момент распределения обучающихся в вечерней или заочной форме получения образования и работающих по получаемой специальности (направлению специальности, специализации), а также обучавшихся на условиях целевой подготовки.

Согласно пункту 6 статьи 83 Кодекса об образовании место работы для выпускников в ходе распределения определяется учреждением образования или государственным органом самостоятельно с учетом имеющихся заявок и заключенных договоров о взаимодействии.

Законодатель сохранил в Кодексе об образовании действовавшие ранее нормы о том, что выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения, обязаны отработать сроки обязательной работы по распределению. Такие сроки

установлены частями второй и третьей пункта 3 статьи 83 Кодекса об образовании. Так, срок продолжительностью два года обязательной работы по распределению установлен для выпускников, получивших высшее образование I и II ступени в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, за исключением тех из них, кто продолжил свое образование также за счет бюджетных средств в дневной форме обучения.

Таким образом, со вступлением в силу Кодекса об образовании в вопросах распределения и обязательной работы по распределению для выпускников мало что изменилось.

В настоящее время нередко случаи, когда к моменту окончания высшего учебного заведения выпускник уже имеет место работы, в том числе и по специальности, совмещающая работу с обучением. Однако, когда наступает время распределения, организация, в которой работает выпускник, не изъявляет желания направлять в отношении его заявку в учебное заведение, так как не хочет брать на себя никаких обязательств, связанных с теми гарантиями, которые предоставляются молодому специалисту, а также со сроком трудового договора, который должен быть в данном случае не менее двух лет. При этом такая организация готова продолжить трудовые отношения с этим выпускником, в том числе и на условиях неполного рабочего времени.

В свете применения норм о распределении в такой ситуации весьма интересным видится нам вопрос о том, может ли молодой специалист, получивший свидетельство о направлении по распределению, работать по совместительству.

На наш взгляд, в данном случае может сложиться два варианта развития событий:

1) выпускник может трудоустроиться к нанимателю по месту своего распределения на условиях срочного трудового договора и при этом сохранить трудовые отношения с прежним нанимателем на условиях совместительства;

2) выпускник может сохранить трудовые отношения на тех же условиях с прежним нанимателем и заключить трудовой договор на условиях совместительства с нанимателем, к которому он направлен по распределению.

Однако в таком случае возникает закономерный вопрос: насколько законными и соответствующими нормам законодательства будут являться оба эти варианта?

В соответствии с частью первой статьи 343 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) совместительство - выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или у другого нанимателя на условиях трудового договора. При этом для работы по совместительству согласия нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами (часть третья статьи 343 ТК).

Статья 348 ТК содержит перечень случаев, когда работа по совместительству не допускается. Указанная статья не содержит упоминания о запрете работы по совместительству для выпускников высших учебных заведений. Тем не менее частью пятой статьи 348 ТК указано, что для отдельных категорий работников ограничения по совместительству могут устанавливаться законодательством.

Основным нормативным правовым актом, регулирующим вопросы распределения

выпускников, является постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22.06.2011 N 821 "О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих" (далее - постановление N 821). Постановлением N 821 утверждено Положение о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование (далее - Положение N 821). Однако и данным нормативным правовым актом не закреплён запрет для молодых специалистов работать по совместительству. Более того, наличие такого запрета в законодательстве, если бы он имел место, означало бы ущемление прав молодого специалиста по сравнению с другими работниками.

Исключения могут составлять, как было отмечено выше, случаи, прямо предусмотренные законодательством. Так, например, если выпускник направлен на работу по распределению на должность, работа на которой будет относиться к государственной службе, ему будет запрещено выполнять работу на условиях совместительства, кроме работы в государственных организациях, в порядке и на условиях, установленных законодательством о труде (подпункт 1.6 пункта 1 статьи 22 Закона Республики Беларусь от 14.06.2003 N 204-З "О государственной службе в Республике Беларусь").

Таким образом, считаем, что выпускник может заключить трудовой договор с нанимателем, к которому он направлен на работу по распределению, и при этом сохранить трудовые отношения на условиях совместительства с прежним нанимателем. При этом следует учитывать, что продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111 - 114 ТК. Решающим условием в данном случае будет согласие нанимателя, с которым выпускник желает продолжать трудовые отношения на условиях совместительства, на то, что работать у него работник будет в свободное от основной работы по месту распределения время.

Что же касается второго варианта развития событий, когда выпускник сохраняет трудовые отношения на тех же условиях с прежним нанимателем и заключает трудовой договор на условиях совместительства с нанимателем, к которому он направлен по распределению, то он является более дискуссионным и вызывает гораздо большее количество вопросов.

Как было отмечено выше, в соответствии с частью второй пункта 3 статьи 83 Кодекса об образовании выпускник, получивший высшее образование I или II ступени за счет бюджетных средств в дневной форме обучения, обязан отработать по распределению два года.

В рассматриваемом случае выпускник намерен исполнить свою обязанность, хотя и на условиях совместительства.

В соответствии с частью второй пункта 27 Положения N 821 наниматель обязан принять на работу прибывшего по направлению выпускника и обеспечить условия,

указанные в свидетельстве о направлении на работу.

Трудовым законодательством запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учреждения образования (пункт 3 части первой статьи 16 ТК).

При этом уже упомянутая нами статья 348 ТК, предусматривающая случаи ограничения работы по совместительству, также не содержит запрета на прием на работу по совместительству выпускников, прибывших на работу в соответствии с заявкой нанимателя после окончания учреждения образования. Не содержат такого запрета и иные нормативные правовые акты.

Таким образом, прямого законодательного запрета на заключение трудового договора на условиях совместительства с выпускником высшего учебного заведения, направленным на работу к нанимателю по распределению, не установлено.

Тем не менее при рассмотрении приведенной ситуации необходимо учитывать, что при составлении заявки на молодого специалиста наниматели чаще всего руководствуются наличием вакансии, определенной штатным расписанием. Вакансия, как правило, означает необходимость для нанимателя приема на работу работника на условиях полной продолжительности рабочего времени. При этом законодательно установлена обязанность нанимателя установить совместителю продолжительность рабочего времени, не превышающую половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111 - 114 ТК (статья 345 ТК).

При наличии у нанимателя вакансии, соответствующей полученной специальности (направлению специальности, специализации) и присвоенной квалификации выпускника, и возможности либо необходимости обеспечить его работой в течение неполного рабочего времени (не более половины установленной законодательством нормы) в рассматриваемой ситуации законодательством напрямую не запрещено заключение между нанимателем и выпускником трудового договора на условиях совместительства.

Однако при этом, по нашему мнению, заключение трудового договора на условиях совместительства будет являться правом, но не обязанностью нанимателя. Следовательно, совместительство будет возможно только в том случае, если режим работы нанимателя, ее характер не будут препятствовать совмещению, а также наниматель будет заинтересован по тем или иным причинам в работнике, исполняющем свои обязанности неполный рабочий день.

В случае, если наниматель согласен принять выпускника на работу только на условиях основного места работы, выпускник должен будет либо уволиться с прежнего места работы (оформить трудовые отношения с прежним нанимателем на условиях совместительства) и заключить трудовой договор с нанимателем, к которому направлен по распределению, на условиях полной занятости, либо отказаться от работы по распределению до заключения трудового договора (контракта) и добровольно возместить в бюджет затраченные на его подготовку как специалиста средства (часть первая пункта 3 Положения о порядке возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации,

специалиста, рабочего, служащего, утвержденного постановлением N 821). Таким же образом, на наш взгляд, необходимо поступить выпускнику и в случае направления его на работу в другую местность, в связи с чем будет иметь место невозможность совмещения работы у двух нанимателей.

Тем не менее, хотя и не существует законодательного запрета на заключение трудового договора на условиях совместительства с выпускником, направленным в организацию по распределению, при наличии у него другого основного места работы, при анализе норм законодательства возникает целый ряд закономерных вопросов.

Так, например, в случае заключения с выпускником, направленным по распределению к нанимателю, трудового договора на условиях совместительства и работы в течение двух лет на этих условиях можно ли считать, что выпускник исполнил свою обязанность относительно срока обязательной работы по распределению? Нормами законодательства не закреплено, что работа, предоставленная выпускнику в результате распределения, обязательно должна выполняться им полный рабочий день и только на условиях основного места работы. Таким образом, полагаем, что такой выпускник может считаться добросовестно исполнившим свою обязанность.

Следующий вопрос, который может возникнуть, в данном случае связан с тем обстоятельством, что прием на работу на условиях совместительства выпускника, направленного по распределению, противоречит сущности и целям распределения. Из текста пункта 1 статьи 83 Кодекса об образовании следует, что распределение - процедура определения места работы выпускника, осуществляемая в целях социальной защиты выпускников и удовлетворения потребностей отраслей экономики и социальной сферы в специалистах, рабочих, служащих.

Под социальной защитой выпускника понимается в данном случае, как нам кажется, обеспечение его местом работы в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, что гарантирует возможность получения им необходимого практического опыта работы и, конечно же, средств к существованию. Однако одновременно с социально ориентированной целью защиты интересов выпускника законодатель закрепил в нормах такую цель, как удовлетворение потребностей отраслей экономики и социальной сферы в специалистах, рабочих, служащих. Эта формулировка направлена на защиту государства, вложившего в образование молодого специалиста денежные средства с целью компенсировать впоследствии в зачатую низкооплачиваемых, не всегда перспективных отраслях экономики и социальной сферы нехватку специалистов. В таком случае целью распределения является уже не забота о выпускнике, а защита в первую очередь интересов государства.

Тем не менее в данном случае нами не усматривается противоречия работы по совместительству целям распределения, так как заинтересованные в молодых специалистах предприятия и организации некоторых отраслей экономики и социальной сферы получают специалиста соответствующей квалификации в пределах того объема работы, который они могут и желают ему обеспечить. То есть, как уже было отмечено выше, заключение трудового договора на условиях совместительства с выпускником, направленным по распределению, возможно, только если этого желает наниматель, к которому направлен выпускник.

Однако нередко складывается и ситуация, когда по отдельным специальностям количество выпускаемых из учебных заведений специалистов значительно превышает потребности некоторых отраслей экономики. И если определенные организации или предприятия имеют возможность и желание обеспечить работой выпускника хотя и на неполный рабочий день и на условиях совместительства, но, тем не менее, по полученной специальности, что позволит молодому специалисту приобрести соответствующие опыт и знания, почему бы не предоставить этим организациям и предприятиям, а также молодым специалистам такую возможность.

В заключение отметим, что официальная позиция законодателя относительно возможности работы по совместительству выпускников высших учебных заведений отсутствует. Трактовать отсутствие в законодательстве норм, регулирующих подобные отношения, как знак согласия на их существование, конечно же, можно, но представляется достаточно спорным.

Полагаем, что в настоящее время имеет место пробел в законодательстве Республики Беларусь, регулирующем вопросы заключения трудовых договоров на условиях совместительства с выпускниками, направляемыми на работу по распределению. Так как подготовка молодых специалистов и их трудоустройство в некоторых отраслях экономики и социальной сферы являются одним из приоритетных интересов государства, считаем, что указанный пробел в законодательстве должен быть устранен либо компетентными органами по данному вопросу должны быть даны необходимые разъяснения.

(Статья "О приеме на работу молодых специалистов с высшим образованием на условиях совместительства" (Е.В.Левина) (по состоянию на 29.03.2012))