

Текст

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В БРЕСТСКОЙ ОБЛАСТИ (областная тема)

В Республике Беларусь на протяжении последних пяти лет продолжает наблюдаться сокращение количества занятых в экономике и связано это с несколькими факторами, в том числе и с ростом населения пенсионного возраста. Сейчас как раз страна входит в период, когда на заслуженный отдых выходят беби-бумеры, а это очень многочисленная категория людей. Свой вклад в статистику вносит также внешняя миграция населения и изменение списочной численности работников предприятий.

Согласно данным Белстата, в среднем за последние несколько лет численность занятых в экономике страны выглядела так:

- 2019 год – 4 млн. 909 тыс. человек (100,3% к прошлому году)
- 2020 год – 4 млн. 885 тыс. человек (99,5% к прошлому году)
- 2021 год – 4 млн. 850 тыс. человек (99,3% к прошлому году)
- 2022 год – 4 млн. 847 тыс. человек (99,9% к прошлому году)
- 2023 год – 4 млн. 800 тыс. человек (99 % к прошлому году)

За 2023 год количество занятых в экономике снизилось на 47 тыс. человек. В целом по республике за пятилетку не досчитались 109 тыс. работников. Что касается Брестской области, то тенденции примерно те же. За период с 2022 по 2024 годы количество занятых в экономике сократилось более чем на 10 тысяч работающих, что составило 2%.

В настоящее время, исходя из постоянного снижения занятых в экономике, очень актуальна проблема дефицита кадров рабочих профессий. Устойчивый спрос на рабочие специальности фиксируется как на сайтах служб занятости населения, так и специализированных интернет-ресурсах о работе. Люди требуются как крупным государственным гигантам, так и небольшим частным компаниям.

Ни для кого не секрет, что проблема закрепления молодого специалиста на данный момент существует во многих отраслях.

Закрепление молодых специалистов на 1 января 2024 г. составило: образование: 67,9%, здравоохранение – 74%, культура – 39,1%, спорт и туризм – 42%, сельское хозяйство – 42,5%, жилищно-коммунальное хозяйство – 29,2%, лесное хозяйство – 55%, строительство – 52%, промышленность – 49,4%.

Многие студенты, поступающие на бюджет, опасаются отработки после окончания обучения. Однако статус молодого специалиста – не способ принудительно закрепить учащегося на неблагоприятном месте работы вдали от дома. Наоборот, у выпускника появляется гарантия того, что он получит не только работу с хорошими условиями труда, но и дополнительные бонусы и льготы.

Давайте разберемся, кто такие молодые специалисты и какие льготы гарантированы им законодательством Республики Беларусь?

Молодой специалист в РБ – это выпускник государственного учреждения образования, который учился в ПТУЗе, ССУЗе или ВУЗе на дневной форме обучения за счет средств государственного бюджета хотя бы половину срока или учился на платном отделении за счет ИП и в итоге – получил направление на работу по перераспределению.

Если студент обучался за счет собственных средств, по желанию он также может участвовать в перераспределении, получить статус молодого специалиста и пользоваться всеми гарантиями и компенсациями, предусмотренными законодательством. Для этого необходимо обратиться к руководству колледжа или университета. При наличии свободных мест выпускнику выдадут направление на работу в одну из организаций.

Статус молодого специалиста начинает действовать с конца августа, так что у выпускника есть возможность отдохнуть. Учителя получают 45 дней отпуска, выпускники остальных специальностей – 30.

Сроки отработки после окончания учебы различаются:

1 год – отработывают выпускники профессионально-технических учреждений;

2 года – отработывают выпускники средне-специальных и высших учреждений.

Также учащиеся могут пройти конкурсный отбор на «целевиков» – молодых специалистов, которые проходили целевую подготовку. Суть ее в том, что учреждение образования заключает соглашение с любым государственным или частным предприятием Беларуси. Согласно этому соглашению, организация высылает заявку, в которой указывает какой специалист ей необходим. Для обучения по данной специальности студентов отбирают по академической успеваемости, а оплата поступает за счет бюджетных средств. По окончании обучения выпускник должен пройти отработку именно в той организации, из которой поступила заявка.

Выпускники, получившие работу по целевому направлению, отработывают: 5 лет – после ВУЗа; 3 года – после колледжа; 2 года – после ПТУ.

В эти сроки засчитывается отпуск по уходу за ребенком до 3 лет и прохождение воинской службы в Вооруженных силах и иных видах войск.

Если студент решил продолжить платное обучение в магистратуре, то он все равно должен отработать положенный срок после окончания учебы или выплатить компенсацию за отработку. Если студент окончил магистратуру за счет средств государства, тогда он снова попадает под перераспределение.

Статус молодого специалиста не присваивается выпускникам, которые получили справку о самостоятельном трудоустройстве. Также он перестает действовать после полного прохождения отработки.

На какие гарантии может рассчитывать молодой специалист?

Наниматель принимает молодого специалиста на работу на основании трудового договора и обеспечивает надлежащие условия труда. Трудоустроить выпускника должны по специальности, что указана в направлении. Если работодатель предложит другую должность, специалист вправе отказаться и перераспределиться на другое место.

Молодого специалиста могут принять на работу на период выполнения обязанностей временно отсутствующего работника (в том числе женщины-декретницы), за которым в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь сохраняется место работы. В соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 17 ТК с молодым специалистом заключается срочный трудовой договор.

В случае, если декретница выйдет на работу раньше окончания отпуска по уходу за ребенком, молодому специалисту должны предоставить другое рабочее место, обеспечивающее возможность отработки обязательного срока распределения, а при невозможности – выдать письменный отказ, чтобы работник мог обратиться в свое учреждения образование за перераспределением.

Законодательство о труде не запрещает молодому специалисту трудиться на условиях неполного рабочего времени – будь то неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Это обстоятельство даже не отразится на сроке отработки распределения. Но есть нюанс. Согласно ст. 118 ТК такой график возможен только с согласия нанимателя, так что придется договариваться при приеме на работу или впоследствии.

В Беларуси молодой специалист – это не просто статус, но преимущество, которое даёт некоторые гарантии: получение постоянного места работы, своевременная оплата труда, дополнительные дни отпуска, доплаты, которые сохраняются в течение года после отработки (если специалист остается работать), повышение ставки (при определенных условиях), помощь с жильем.

В Республике Беларусь молодые специалисты могут рассчитывать на денежную поддержку государства, которая выплачивается в разных формах.

Оплата переезда. Молодой специалист, который получил место работы в другом населенном пункте, может получить денежную компенсацию от государства в связи с переездом. Оплачивается проезд работника и всех членов его семьи, расходы на перевозку имущества железнодорожным, морским или воздушным транспортом не более 500 кг на самого специалиста и 150 кг на каждого члена семьи.

Еще один бонус для молодого специалиста – по инициативе нанимателя возможна компенсация затрат на съём жилья.

Кстати, если вы сдаёте жилье молодому специалисту, то платить подоходный налог не придется (п. 52 ст. 208 Налогового кодекса).

Подъёмные. Наниматель выплачивает подъемные в течение первого месяца отработки с момента заключения договора. Сумма выплаты зависит от успеваемости молодого специалиста и размера стипендии за последний семестр.

Социальная стипендия. Если молодой специалист обучался на платной основе, ему выплачивается социальная стипендия. Для выпускников профессионально-технических учреждений сумма рассчитывается согласно окладу или тарифной ставке, соответствующей его специальности.

Единовременная выплата. Тем, кто проходит отработку в зонах радиационных загрязнений и пострадавших после аварии на ЧАЭС, положена разовая выплата в размере 300 базовых величин. Компенсация начисляется при заключении трудового договора сроком не менее 5 лет.

Повышение оклада. Определенным категориям молодых специалистов положено повышение заработной платы. Доплату в 10% от тарифной ставки получают выпускники с дипломом отличия, в 20% – работники в сельской местности, в 50% – одаренные молодые специалисты. На ежемесячные доплаты в размере одной тарифной ставки первого разряда могут рассчитывать педагоги с высшим и средним образованием. Дополнительные бонусы и надбавки организации могут устанавливать на свое усмотрение.

В зависимости от финансово-экономического положения организации при заключении контрактов с молодыми специалистами обеспечиваются дополнительные меры стимулирования труда.

В коллективных договорах организаций предусмотрен перечень дополнительных мер по поддержке молодых специалистов (повышение тарифных ставок, дифференцированные надбавки к тарифным ставкам,

единовременные выплаты, добровольное страхование за счет средств нанимателя, полная или частичная оплата за предоставление арендного жилья и другое).

Справочно: В качестве положительного примера можно выделить ОАО «Брестмаш», где разработаны Положение об установлении временной ежемесячной надбавки молодым кадрам – рабочим и служащим, трудоустроившимся после окончания учреждений образования (150 рублей ежемесячно) и Положение о порядке и условиях выплаты молодым кадрам – рабочим и служащим, согласно которому выплачивается единовременное вознаграждение при продлении (заключении) трудовых отношений в размере 1000 рублей за каждый год продления.

В коллективном договоре филиала ЗАО «АТЛАНТ» Барановичский станкостроительный завод предусмотрены следующие дополнительные гарантии и компенсации молодым специалистам:- выплата денежной помощи в соответствии с Положением о распределении (выпускникам высших учебных заведений – в размере месячной стипендии, назначенной в последнем семестре полугодия, молодым работникам, получившим среднее – специальное образование, – из расчета установленного оклада;- выплата компенсации при переезде из другой местности в размере месячной тарифной ставки (тарифного оклада);- на срок до 2-х лет устанавливается повышение тарифной ставки (тарифного оклада) в размере до 30%.

Несмотря на то, что законодательством Республики Беларусь предусмотрено множество гарантий и компенсаций, вопрос о предоставлении жилых метров для молодых специалистов остается актуальным. Согласно закону наниматель не обязан предоставлять жилье выпускнику по распределению. Однако работодатели, заинтересованные в молодых профессионалах, стараются помочь им решить жилищный вопрос.

Получение кредита – еще одна льгота, на которую в праве претендовать молодые специалисты в Беларуси. Однако для получения кредита действуют определенные требования.

Выдается кредит 1 раз в течение 2 лет после окончания образования или интернатуры (для медицинских специалистов). Предоставляются они выпускникам средних и высших учебных заведений, которые поступили на работу по перераспределению не по месту жительства родителей в: государственные организации, воинские части, следственный комитет, органы внутренних дел, органы по чрезвычайным ситуациям, организации потребительского кооператива, сельскохозяйственные структуры.

Кредит выдается сроком на 5 лет, максимальный размер – до 30 бюджетов прожиточного минимума. Ставка – 25% ставки рефинансирования Национального банка Республики Беларусь.

Президент Беларуси Александр Лукашенко 14 марта 2024 г. подписал Указ № 95, которым совершенствуется предоставление молодым специалистам и молодежи в возрасте до 31 года льготных кредитов на приобретение домашнего имущества.

В соответствии с документом увеличен максимальный размер кредитования с Br5,5 тыс. до Br12,2 тыс. Расширен перечень доступных к приобретению в кредит товаров (теперь он включает все товары белорусского производства).

Право получения кредита распространено на выпускников, самостоятельно трудоустроившихся в сельских населенных пунктах, получивших профессионально-техническое образование, а также добровольно поступивших на военную службу по контракту.

Расширен круг организаций, трудоустройство в которые дает право на получение льготного кредита (в него включены все госорганизации и организации с долей собственности государства 50% и более процентов).

В то же время усилена ответственность кредитополучателя в случае неотработки обязательного срока по распределению - будет производиться перерасчет размеров процентов за пользование кредитом.

На сегодняшний день актуальным фактором для закрепления молодых специалистов на местах является создание условий для профессионального становления.

Немаловажным фактором является наличие возможности повышать свою квалификацию, а также получать новую.

Повышение квалификации, получение очередного разряда, возможность получить новую профессию – стимул для молодого специалиста развиваться, ведь зачастую это также пересекается с повышением оплаты труда работника.

Наличие такой возможности безусловно повышает интерес у специалиста в предоставленной работе.

Справочно: филиалом ЗАО «АТЛАНТ» Барановичский станкостроительный завод разработано Положение о социальной поддержке молодых работников, предусматривающее такие формы профессионального становления молодого специалиста:

- обучение на производственно – экономических курсах, по окончании которых работник имеет право на сдачу тарифно-квалифицированного экзамена на присвоение очередного разряда;

- повышение профессионального мастерства при освоении смежной профессии;

- переподготовка на новую квалификацию за счет нанимателя.

В последнее время также развивается практика по направлению работников предприятий (организаций) на обучение в учреждения образования по заочной форме обучения, повышение квалификации за счет средств организаций.

К примеру, в данной части дополнен коллективный договор ОАО «Цветотрон», которым также предусмотрено и возмещение оплаты за проживание в общежитии учебного заведения, а также сохранение средней заработной платы на время обучения.

Настроение самого выпускника (как он адаптируется к новому месту жительства, условиям труда), а также поддержка руководства, трудового коллектива также играет роль при его закреплении. Ведь опыт работы у молодого специалиста отсутствует, поэтому важно, чтобы новый коллектив хорошо принял своего товарища. И эта задача возложена не только на работодателя, но и на профсоюзный актив.

С целью ускорения процесса обучения, развития самостоятельности и скорейшей адаптации в последнее время набирает обороты институт наставничества.

За каждым прибывшим на первое рабочее место молодым специалистом закреплен опытный специалист (наставник) с целью оказания помощи в профессиональном становлении и закреплении на первом рабочем месте в организации. В течение всего периода обучения наставники обеспечивают обучение молодых специалистов, проводят консультирование и помощь по возникающим профессиональным и организационным вопросам, оказывают моральную и психологическую поддержку молодым специалистам.

Справочно: в Барановичском районе во всех сельскохозяйственных организациях производятся доплаты за производственное обучение кадров, за руководство практикой руководителям, специалистам и рабочим в размере 15 % (при численности до 5 человек) и 20 % (при численности более 5 человек) должностного оклада, тарифной ставки. Доплата за руководство стажировкой специалиста или руководителя производится в размере 10 % должностного оклада руководителя стажировки за фактически отработанное время. Работа наставников основана на принципе закрепления за каждым вновь принятым молодым специалистом опытного руководителя из числа работников, имеющих соответствующую квалификацию.

В Каменецком районе в части коллективных договоров имеется норма о закреплении за молодыми специалистами наставников из числа наиболее квалифицированных специалистов. В других сельхозорганизациях закрепление наставника за молодым специалистом производится согласно приказу руководителя. В коллективных договорах и в приказах устанавливается срок наставничества от 1 месяца до 1 года с установлением материального стимулирования (ОАО "Видомлянское" – повышением тарифной ставки на 10%, ОАО "Макарово-Агро" – на 50%) и без него.

Проблема дефицита кадров требует всестороннего решения. Необходимо повышать престиж рабочих профессий еще со школьной скамьи, совершенствовать систему заказа кадров, увеличивать заработную плату, расширять социальные гарантии, включая обеспечение жильем.