

## **МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ: права и обязанности**

### **Кто считается молодым специалистом**

Молодыми специалистами (далее -- специалист) являются выпускники высших и средних специальных учебных заведений, закончившие полный курс обучения, и направленные на работу комиссией по персональному распределению (при наличии свидетельства). Они считаются специалистами в течение 2 лет со дня заключения трудового договора с нанимателем.

Выпускники государственных высших и средних специальных учебных заведений, окончившие их без отрыва от производства, персональному распределению не подлежат, в таком порядке они могут быть направлены на работу только по их желанию, просьбе. В этом случае они также считаются специалистами со всеми вытекающими отсюда гарантиями, правами и обязанностями.

Выпускник, который окончил полный курс обучения и направлен на работу комиссией по персональному распределению, обязан отработать по распределению на работу 2 года со дня заключения трудового договора между ним и нанимателем. Срок службы в Вооруженных Силах Беларуси, иных войсках и воинских формированиях после окончания учреждения образования засчитывается в срок работы специалиста по направлению.

Не относятся к специалистам выпускники: -учебных заведений, получившие высшее или среднее специальное образования без отрыва от производства; -- дневной формы обучения, которые хотя и обучались за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, но не прошли итоговую аттестацию; -- получившие образование в высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведениях не за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов; -- дневной формы обучения, хотя и получившие образование за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, но в соответствии с законодательством имеющие право на самостоятельное трудоустройство. Запрещается, за исключением увольнения по инициативе нанимателя за виновные действия и случаев, предусмотренных в п.п.1 (в связи с ликвидацией организации), 2 и 6 ст.42 Трудового кодекса (далее -- ТК).

В случае невыполнения порядка приема на работу выпускников и увольнения специалистов, предусмотренного Положением, наниматель

возмещает средства, затраченные на обучение выпускников, в бюджет, с которого осуществлялось финансирование их обучения. В случае отказа от добровольной компенсации денежных средств за обучение их взыскание осуществляется в судебном порядке.

## **Порядок распределения специалистов**

### **Право молодых на труд**

Право на труд - основа всех социально-экономических прав граждан. В соответствии со ст.41 Конституции гражданам гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. Важнейшей гарантией реального осуществления права на труд для молодых специалистов наряду с установленными общими правовыми гарантиями для всех граждан являются дополнительные гарантии, установленные в специальных нормативных актах.

### **Нормативные акты, регулирующие правовое положение специалистов**

Среди специальных нормативных актов, регулирующих правовое положение молодых специалистов, основное место занимает постановление Совмина "Об утверждении положения о распределении выпускников, которые обучаются за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов в заведениях образования, что обеспечивает получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в Республике Беларусь" от 2002-10-14г. N 1423 (далее -- Положение).

Данное Положение является обязательным для исполнения всеми министерствами, иными республиканскими органами государственного управления, местными исполнительными и распорядительными органами, организациями независимо от формы собственности, а также для выпускников дневной формы обучения заведений образования, которые обеспечивают получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, что обучались за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов. Нанимателям, независимо от форм собственности, запрещается на протяжении 2 лет после окончания учреждения образования принимать на работу

выпускников без свидетельства о направлении на работу или справки о самостоятельном трудоустройстве. Увольнение специалистов или перевод их на работу, которая не связана с полученной специальностью, квалификацией до окончания обязательного срока работы

Важная роль в реализации своего права на труд специалистами принадлежит комиссиям по их персональному распределению. Состав комиссии утверждается руководителем учебного заведения. Комиссии знакомятся с объективными данными выпускников, заслушивают и обсуждают рекомендации учебного заведения о наиболее целесообразном направлении специалистов на работу. Однако до начала персонального распределения руководители учебных заведений должны ознакомить специалистов с Положением, местами и планами распределения, договорами, которые заключены заведениями образования с организациями о подготовке специалистов (рабочих) заявками на специалистов (рабочих), с порядком работы комиссии. В этих целях министерства и другие центральные органы госуправления, в распоряжение которых направляются специалисты, сообщают министерствам, в ведении которых находятся высшие и средние специальные учебные заведения, важнейшие сведения для информирования комиссий и специалистов: перечень рабочих мест, предоставляемых выпускникам по каждому учебному заведению; должности; размер зарплаты; вид предоставляемой жилой площади, т.е. условия составляющие содержание будущего трудового договора, заключаемого со специалистом. Следует иметь в виду, что должности по штатному расписанию, на которые в текущем году должны быть приняты по персональному распределению специалисты, не подлежат замещению другими работниками или могут замещаться по срочному трудовому договору. При наличии указанных сведений в назначенные дни комиссия приступает к персональному распределению специалистов, заслушивает и обсуждает также их личные пожелания о будущей работе. Уже в процессе персонального распределения для специалистов устанавливаются дополнительные гарантии права на труд, которые реализуются по окончании ими высших и средних специальных учебных заведений. Они выражаются в том, что каждому специалисту заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца до окончания учебного заведения комиссия обеспечивает предоставление работы в соответствии со специальностью и квалификацией, приобретенной в учебном заведении.

### **Льготы, предоставляемые при распределении**

Действующим законодательством о труде и Положением установлены

отдельным специалистам льготы при распределении. Например, выпускникам, которые имеют инвалидность I и II группы или являются детьми-инвалидами в возрасте до 18 лет, работа предоставляется с учетом состояния их здоровья по месту постоянного жительства родителей, мужа (жены) или с их согласия в одно из свободных мест трудоустройства. В соответствии с п.14 Положения выпускникам, которые имеют одного из родителей или мужа (жену) инвалида I или II группы, работа предоставляется с учетом их просьбы, по возможности, по месту постоянного жительства родителей, мужа (жены).

Выпускнику -- мужу (жене), лицу, избранному на выборную должность в государственные органы, а также лицам из числа военнослужащих Вооруженных Сил, иных войск и воинских формирований, сотрудников Службы безопасности Президента, органов внутренних дел, государственной безопасности, финансовых расследований Комитета государственного контроля, таможенных органов, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, прокурорских работников работа по возможности предоставляется по месту прохождения их службы. На выпускников -- мужа (жены), военнослужащего срочной службы, а также курсанта военных училищ эта льгота не распространяется.

Льготы при распределении даны также супругам, оканчивающим учебные заведения одновременно. Им работа предоставляется в организациях, расположенных в одном населенном пункте. Если один из супругов оканчивает учебное заведение раньше другого и распределен комиссией по персональному распределению, то другому выпускнику -- жене (мужу) работа по возможности предоставляется в том же населенном пункте. По месту постоянного жительства семьи (мужа, жены, родителей) по возможности предоставляется также работа молодым специалистам -- беременным женщинам и матерям или отцам, имеющим ребенка в возрасте до 3 лет на момент окончания учебного заведения.

Когда комиссия не может предоставить работу выпускнику в связи с отсутствием мест трудоустройства по полученной специальности и квалификации, а также инвалидам I или II группы, избранным на выборную должность в госорганы, военнослужащим, имеющим право на льготы и другим категориям молодых специалистов, предусмотренным в п.п. 15--18 Положения, им предоставляется возможность самостоятельного трудоустройства с выдачей справки о самостоятельном трудоустройстве согласно установленному образцу. Выдача

свидетельства о направлении на работу или справки о самостоятельном трудоустройстве выпускникам осуществляется учреждением образования не позднее чем за 5 дней после окончания ими учебы. На специалистов, которые направляются на работу в организации, расположенные в зонах радиоактивного заражения, распространяются льготы и компенсации, предусмотренные законодательством. Комиссии по персональному распределению специалистов при выборе мест будущей работы предоставляют преимущественное право выпускникам-отличникам.

Когда специалист не трудоустроился после окончания учебы по распределению в связи со службой в Вооруженных Силах, иных войсках и воинских формированиях, но имеет намерение работать по месту распределения после окончания службы, он должен письменно уведомить об этом нанимателя.

### **Гарантийные и компенсационные выплаты**

Специалистам, которые получили направление на работу по окончании учебного заведения, предоставляется отпуск продолжительностью 1 календарный месяц независимо от того, когда у них были последние каникулы в учебном заведении. За период отпуска им выплачивается денежная помощь в размере месячной стипендии, полученной в последнем семестре, за счет средств организаций, в которые молодые специалисты направлены на работу. При этом выпускникам педагогических специальностей выплачивается денежная помощь из расчета месячной стипендии, которую выпускник получал в последнем перед выпуском семестре за 45 календарных дней за счет бюджетных средств. В этот период включается месячный отпуск независимо от того, когда были последние каникулы в учебном заведении.

Выпускникам учреждений, обеспечивающим получение профессионально-технического образования, которые обучаются не более 10 месяцев, время обучения засчитывается в рабочий год. Этот год дает право на трудовой отпуск. В тех случаях, когда выпускник не получает стипендию в последнем перед выпуском семестре, соответствующая денежная помощь ему выплачивается исходя из расчета социальной стипендии. Выпускникам учреждений, которые находятся на государственном обеспечении, за время отпуска, кроме стипендии, выплачивается денежная компенсация за питание исходя из установленных норм. Следует иметь в виду, что кроме вышеупомянутых выплат и льгот, выпускникам из числа детей-сирот и детей, которые остались без опеки родителей, после окончания учебного заведения

выдается одежда, мягкий инвентарь, оборудование и денежная помощь в соответствии с нормами законодательства. Однако если выпускники учреждений образования получили возможность самостоятельного трудоустройства, денежная помощь за период отпуска не выплачивается.

Специалистам, которые прибыли на работу по персональному распределению, местные исполнительные и распорядительные органы, а также организации при недостаточности собственного жилого фонда могут выделить средства с целью компенсации затрат на наем жилых помещений у граждан. Указанные органы и организации могут также выдавать специалистам кредиты на индивидуальное строительство, покупку мебели и иного жилищно-бытового и сельскохозяйственного инвентаря, а также принимать их без очереди в жилищные строительные кооперативы.

При направлении в порядке распределения на работу выпускников, когда это связано с переездом в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению), им гарантируются выплаты, предусмотренные законодательством. В соответствии со ст. 96 ТК специалистам возмещаются: -- стоимость проезда специалиста и членов его семьи (кроме случаев, когда наниматель предоставляет соответствующие средства передвижения) на условиях, что и при направлении работника в служебную командировку; -- расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 кг на самого специалиста и до 150 кг на каждого переезжающего члена семьи. По соглашению сторон могут быть оплачены фактические расходы по провозу имущества в большем количестве (п.2 ст. 96 ТК). При отсутствии указанных видов транспорта могут быть оплачены расходы по провозу этого имущества воздушным транспортом от ближайшей к месту работы железнодорожной станции или от ближайшего морского либо речного порта, открытого для навигации в данное время; -- суточные за каждый день нахождения работника в пути в предусмотренных законодательством размерах; -- единовременное пособие: на самого выпускника -- в размере его месячного должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия самого работника.

Специалистам, переезжающим на работу в другую местность, выплачивается зарплата исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы за дни сбора в дорогу и устройства на

новом месте жительства, но не более, чем за 6 дней, а также за время нахождения в пути. Если заранее невозможно определить размер причитающейся специалисту компенсации, то ему выдается аванс. К членам семьи специалиста, на которых выплачиваются компенсации, относятся муж, жена, а также дети и родители обоих супругов, находящиеся на его иждивении и проживающие вместе с ним. Стоимость проезда членов семьи и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения (см. Комментарий к Трудовому кодексу. Мн., "Амалфея". 2000. Ст.96). Все расходы по выплате компенсации несет организация, в которую направляется или принимается выпускник. Все расходы по выплате компенсаций имеют строго целевое назначение. Поэтому средства, выплаченные выпускнику в связи с направлением в порядке распределения "переездом его на работу в другую местность", должны быть возвращены полностью в следующих случаях, если он: -- не явился на работу или отказался приступить к работе без уважительных причин; -- до окончания срока работы, предусмотренного законодательством, был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством явились основанием прекращения трудового договора. Если специалист направлен на работу по месту своего прежнего жительства, единовременное пособие не выплачивается. Оплачиваются только расходы по проезду. Тем из них, которые проживали до учебы в общежитии или на арендованной жилой площади, компенсации выплачиваются полностью.

## **Прием на работу**

В соответствии со ст.281 ТК выпускникам государственных высших и средних специальных и профессионально-технических учебных заведений гарантируется предоставление первого рабочего места. Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое выпускнику в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, если до поступления в учебное заведение он не состоял в трудовых отношениях.

Так, например, если выпускники указанных заведений по уважительным причинам (болезнь, перемена места жительства, семейные обстоятельства и др.) не могут быть направлены на работу в порядке персонального распределения на основании заключенных договоров (заявок), то их трудоустройство осуществляется центрами занятости населения.

Учебные заведения в этих случаях не позднее 2-х месяцев до окончания выпускниками учебных заведений направляют в центры занятости необходимую информацию для трудоустройства указанных выпускников. В соответствии с п.8 Порядка установления предприятиям, учреждениям, организациям брони для предоставления первого рабочего места выпускникам государственных учебных заведений (утв. министерствами труда и образования 17.05.99г. N 59/285) центры занятости населения с учетом наличия вакантных мест вносят предложения в местные исполнительные и распорядительные органы об установлении нанимателями брони для предоставления первого рабочего места указанным выпускникам. Отказ в приеме на работу выпускникам государственных учебных заведений, направленным в счет брони, запрещается. Основной правовой формой реализации права на труд для всех работников является трудовой договор.

При заключении трудового договора с молодым специалистом принимают участие не только он и наниматель, но и третье лицо -- комиссия по персональному распределению. Содержание этого договора определяется не только его непосредственными сторонами, но и уполномоченными представителями государства, заинтересованными в наиболее рациональном использовании специалистов. В момент распределения на работу специалистов комиссия, выполняя представительные функции организации и министерства, в распоряжении которого находится учебное заведение, сообщает выпускнику основные условия, составляющие содержание будущего трудового договора. Согласие специалиста приступить к работе, указанной комиссией, выражается в получении удостоверения о направлении на работу и компенсационных выплат, связанных с переездом к месту работы. Окончательное заключение трудового договора происходит в момент прибытия молодого специалиста к месту работы, когда наниматель на основании удостоверения о направлении на работу, а также его заявления издает приказ о зачислении на определенную должность, указанную в удостоверении. Приказ объявляется работнику под расписку. При приеме на работу специалисты предъявляют паспорт, документ об образовании, удостоверение о направлении на работу или справку, дающую право самостоятельно устраиваться на работу и при ее наличии -- трудовую книжку. Специалистам, работавшим до поступления на учебу в высшее или среднее специальное учебное заведение и имеющим трудовые книжки, учебное заведение вносит записи о времени обучения в дневных отделениях (в т.ч. подготовительных) высших и средних специальных учебных заведений. Основанием для таких записей являются приказы учебного заведения о зачислении на учебу и об отчислении из числа

студентов, учащихся.

Если до поступления в учебное заведение специалист не работал, то наниматель по месту работы вносит в его трудовую книжку отдельной строкой (со ссылкой на дату, номер и наименование соответствующих документов (диплома)) запись о времени обучения в учебном заведении. Многие специалисты во время обучения работают: кто летом, кто во время учебы. Все эти периоды работы, а также производственная практика на оплачиваемых рабочих местах и должностях засчитывается в непрерывный трудовой стаж независимо от продолжительности перерывов. Иногда бытует мнение, что работа студента во время учебы -- это работа по совместительству, а как известно, она в трудовой стаж не засчитывается. Это распространенное мнение является ошибочным. Работа во время обучения не является совместительством. Поскольку обучение в учебном заведении не является трудовым правоотношением, мы имеем лишь один трудовой договор. Следовательно, здесь не применимы требования, предъявляемые к совместительству: разрешение деканата, ограничение в зарплатке, увольнение практически в любое время как совместителя и т.д. Труд студента -- его личное дело, и если это не мешает ему учиться, то он пользуется всеми правами как обычный работник. Если специалист поступает на работу впервые и трудовой книжки не имеет, то наниматель обязан в недельный срок завести на него трудовую книжку и заполнить ее в присутствии его. С каждой записью в трудовой книжке работник должен быть ознакомлен под расписку в личной карточке (формы Т-2). В соответствии со ст.26 ТК при приеме на работу (в т.ч. и специалистов) запрещается требовать от граждан документы, помимо предусмотренных законодательством.

### **Дополнительные гарантии. Перевод. Увольнение**

Специалистам во время трудоустройства и работы предусмотрены дополнительные гарантии. Например, им не устанавливается испытание при приеме на работу. В соответствии с Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организации (утв. постановлением Минтруда от 31.10.96г. N 84) от аттестации освобождаются выпускники дневных учебных заведений в течение первого года работы после окончания учебы. Как уже подчеркивалось, выпускники обеспечиваются работой строго в соответствии с полученной специальностью. Поэтому их перевод на другую постоянную работу внутри организации признается правомерным только в том случае, когда имеется их согласие и при этом не изменяется их специальность, другая работа, не противопоказанная по состоянию

здоровья. Однако наниматель вправе в случае производственной необходимости (для предотвращения стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий, предотвращения несчастных случаев) временно, сроком до 1 месяца, перевести специалиста на необусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.33 ТК). Бывает так, что под предлогом производственной необходимости, переводят работников на другую работу временно для срочного выполнения планового задания без их согласия. Такой перевод незаконный, поскольку недостатки в организации труда не могут служить основанием для перевода на другую работу по производственной необходимости. Если специалист по какой-либо причине не может быть использован в организации или она не обеспечивает выполнение условий, предусмотренных при направлении их на работу, министерство, в ведении которого находится данная организация, обязано предоставить ему с его согласия в своей системе другую работу по профилю или откомандировать на работу в систему другого министерства в порядке перевода. Но и в этом случае специалист также не освобождается от обязанности отработать установленный законодательством срок. Основные обязанности работника установлены Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка, утв. постановлением Минтруда от 5.04.2000г. N 46 (раздел 3). Специалисты обязаны своевременно в установленные сроки явиться к нанимателю после распределения комиссией для заключения трудового договора. Правовое положение специалистов, заключивших трудовой договор, закрепляется их обязанностью отработать по месту направления не менее 2 лет и строго соблюдать трудовую, производственную дисциплину в организации.

Напрашивается вопрос: может ли специалист подать заявление о досрочном расторжении трудового договора по своей инициативе? По законодательству работник, заключивший трудовой договор на неопределенный срок, имеет право расторгнуть этот трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за 1 месяц (ч.1 ст.40 ТК). Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (п.1 ст.17 ТК), а также срочный трудовой договор могут быть в любое время прекращены по соглашению сторон трудового договора (ст.37 ТК). Эти общие правила увольнения по собственному желанию, как правило, не распространяются на специалистов. Он до истечения срока отработки может поставить вопрос о досрочном расторжении трудового договора в исключительных случаях: по болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы, при нарушении нанимателем

законодательства о труде, коллективного или трудового договора (соглашения), выразившемся в необеспечении договорных обязательств жильем, непредоставлении работы по специальности и др., а также по другим уважительным причинам, предусмотренным законодательством.

Со специалистами (выпускниками средних специальных и профессионально-технических учреждений образования), которые поступили на дневную форму обучения в вузы, а также которые окончили высшие учебные заведения (выпускниками высших медицинских заведений -- после окончания стажировки) и поступили на дневную форму обучения в аспирантуру (ординатуру), трудовой договор может быть расторгнут по желанию работника в порядке и на условиях, указанных в ч.IV ст.40 ТК при предоставлении соответствующих документов о поступлении.

Специалисты, которые работают по распределению, могут быть (с их согласия) уволены в порядке перевода к другому нанимателю или в связи с переходом на выборную должность (п.4 ст.35 ТК), а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п.6 ст.35 ТК). В других случаях (кроме увольнения за виновные действия) необходимым условием перераспределения или досрочного расторжения трудового договора между специалистом и нанимателем является согласие министерства, которому подчинена данная организация или органа образования. Самовольное оставление специалистом работы рассматривается как прогул. Если для увольнения работника по его инициативе требуется устанавливать строго регламентированный порядок расторжения трудового договора, поскольку здесь основной фактор -- желание работника, то при увольнении по инициативе нанимателя государство считает необходимым повысить правовую обеспеченность интересов работников, предупредить возможные нарушения их прав. С этой целью законом установлены дополнительные гарантии охраны права на труд при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя. К числу важнейших гарантий, обеспечивающих право специалистов на получение работы в соответствии со специальностью и квалификацией, относятся установленные законом ограничения возможности увольнения выпускников по инициативе нанимателя. Такими гарантиями являются: во-первых, правило о том, что трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия по инициативе нанимателя может быть расторгнут лишь по основаниям, прямо предусмотренным в законе, и, во-вторых, если об этом записано в коллективном договоре, запрещено расторгать трудовой договор по

инициативе нанимателя без предварительного согласия профсоюзного комитета.

Перечень оснований, по которым наниматель вправе уволить работника по своей инициативе, исчерпывающий (ст.42 ТК). Специалисты также могут быть уволены с работы по инициативе нанимателя. Но закон требует при этом соблюдения особой правовой процедуры, ибо любое увольнение специалиста должно быть под пристальным вниманием государства. Поэтому, прежде чем уволить молодого специалиста за нарушение дисциплины, наниматель обязан принять все меры по воспитанию его в трудовом коллективе с участием общественных организаций. В случаях, когда это предусмотрено в коллективном договоре, наниматель обязан получить согласие профкома на увольнение специалиста по своей инициативе. Профсоюзный комитет может дать согласие на увольнение только после всесторонней проверки материалов, представленных нанимателем. Министерство также регулярно проверяет объективность нанимателя при увольнениях специалистов.

**К основаниям для расторжения трудового договора со специалистом по инициативе нанимателя относятся:**

1) ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников. Следует отметить, что полная ликвидация организации -- чрезвычайно редкое явление. Вопрос об увольнении специалистов по сокращению штата возникает редко. т.к. у них высокая профессиональная подготовка. Однако при сокращении должности, занимаемой специалистом, наниматель обязан с согласия работника перевести его на другую работу с учетом специальности и квалификации. При невозможности использовать специалиста на работе в данной организации обязанность его трудоустройства возлагается на министерство, в ведении которого находилась данная организация. Последнее обязано предоставить ему работу по специальности или квалификации в своей системе или откомандировать на работу в систему другого министерства;

2) обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы. Причиной увольнения его может быть состояние здоровья, если наступило стойкое снижение трудоспособности, препятствующее нормальному исполнению трудовых обязанностей. Либо если исполнение этих обязанностей ему противопоказано по состоянию здоровья или опасно для окружающих.

Временная утрата трудоспособности не может служить причиной для увольнения работника по этому основанию. Состояние здоровья работника, вопрос об увольнении которого решается, должно быть подтверждено медицинским заключением;

3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п.3 ст.42 ТК);

4) систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания (ст.42 ТК). Из формулировки названной статьи вытекает, что данное основание для увольнения применяется при наличии следующих условий: -- неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее их исполнение. Однако отказ от выполнения работы, не входящей в круг обязанностей работника, не имеет отношения к его трудовым обязанностям, не является нарушением трудовой дисциплины. Следовательно, при увольнении специалиста по данному основанию принимаются во внимание не только факты неисполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, но и неисполнение других трудовых обязанностей, установленных действующим законодательством, коллективным договором, приказами и распоряжениями нанимателя. При конкретных обстоятельствах с учетом характера совершенного специалистом дисциплинарного проступка и ранее примененной меры взыскания систематическим неисполнением служебных обязанностей может быть признано и повторное неисполнение работником без уважительных причин возложенных на него обязанностей. По этому основанию может быть уволен с работы и специалист без согласия министерства (п.28 Положения);

5) прогул (в т.ч. отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин. В соответствии с законодательством о труде прогул является грубейшим нарушением трудовой дисциплины, и поэтому за данный дисциплинарный проступок работник может быть уволен. На основании Типовых правил внутреннего трудового распорядка (утв. постановлением Минтруда 5.04.2000г. N 46) прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня. Равным образом считаются прогульщиками работники, отсутствовавшие на работе более 3 часов в течение рабочего дня без уважительных причин, и к ним могут применяться меры

ответственности, установленные за прогул. Если он до истечения двухлетнего срока самовольно оставил работу, на которую был направлен в плановом порядке, то такой случай также квалифицируется как прогул без уважительной причины. При расторжении трудового договора со специалистом (п.5 ст.42 ТК) наниматель должен учитывать, что воспитание работников осуществляется прежде всего методом убеждения, путем создания нормальных производственных и бытовых условий, а также должен выяснить причину, вызвавшую проступок, обстоятельства, при которых он совершен;

6) неявка на работу в течение более 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работником, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (п.6 ст.42 ТК). Увольнение по данному основанию специалиста является правом, но не обязанностью нанимателя. По установившейся практике увольнение допустимо лишь тогда, когда оно вызвано производственной необходимостью. За работниками, временно утратившими трудоспособность в связи с заболеванием туберкулезом, место работы сохраняется до 12 месяцев, а за теми, кто утратил трудоспособность из-за увечья или профессионального заболевания, -- до восстановления трудоспособности или установления инвалидности. При этом не имеет значения, по чьей вине -- организации или самого работника -- произошло трудовое увечье или профессиональное заболевание;

7) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время (п.7 ст.42 ТК). Следует отметить, что при применении указанной статьи к специалистам необходимо учитывать, что такая мера воздействия должна использоваться лишь в тех случаях, когда воспитательная и иная работа, проводимая трудовым коллективом с лицами, злоупотребляющими алкоголем, не дала положительных результатов;

8) совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение

административного взыскания. Специалист, впрочем, как и любой другой работник, может быть уволен по этому основанию лишь после того, как вина установлена вступившим в законную силу приговором суда в пределах одного месяца со дня вступления в законную силу приговора суда или вынесения постановления органа в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

9) однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников (п.9 ст.42 ТК). Законодатель не определил, что следует понимать под "однократным грубым нарушением". На практике под "однократным грубым нарушением правил охраны труда" чаще всего понимается нарушение работником требований соответствующих инструкций, правил и других нормативных правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях, повлекшее увечье или смерть других работников. Нарушение правил по охране труда может выражаться в 3 формах: в несоблюдении правил; в их ненадлежащем соблюдении; в совершении действий, прямо запрещенных соответствующими правилами. Вопрос о том, допустил ли работник грубое нарушение правил по охране труда, решается с учетом конкретных обстоятельств. Расторжение трудового договора по указанному основанию допускается при условии, что грубое нарушение правил охраны труда повлекло увечье или смерть других работников. Нанимателю в каждом конкретном случае следует выяснить, какие конкретные пункты правил по охране труда нарушены работником и что именно эти нарушения явились причиной увечья или смерти других работников. По п.9 ст.42 ТК могут быть уволены как должностные лица, так и другие работники (в т.ч. и специалисты), постоянная или временная деятельность которых связана с данным производством и на которых лежала обязанность по соблюдению правил по охране труда. Важное значение имеет установление причинной связи между нарушением правил по охране труда и наступившими последствиями. Например, если правилами (инструкциями) или специальным распоряжением на работника непосредственно возложена обязанность выполнять правила пожарной безопасности или контролировать и обеспечивать их соблюдение на определенном участке, а работник в результате действия, бездействия или ненадлежащего действия нарушил правила пожарной безопасности, что повлекло увечье или смерть других работников, наниматель может расторгнуть с ним трудовой договор по п.9 ст.42 ТК. При этом не имеет значения, привлекался ли работник за нарушение правил охраны труда к уголовной ответственности. Расторжение

трудового договора по п.9 ст.42 ТК должно производиться с соблюдением правил, предусмотренных в ст. ст.43, 46, 198--200 ТК. Помимо оснований, изложенных в ст.42 ТК, трудовой договор с некоторыми категориями работников при определенных условиях может быть прекращен в соответствии со ст.47 ТК в связи с: -- однократным грубым нарушением трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями; -- совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны нанимателя; -- совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; -- направлением работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий; -- неподписанием либо нарушением работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции. К лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, о которых говорится в п.5 ст.47 ТК, относятся, в частности, представители власти; служащие госаппарата; лица, определяемые законодательством как должностные; должностные лица субъектов хозяйствования, в имуществе которых доля государственной собственности является преобладающей, и др. Действующее законодательство устанавливает ряд гарантий, в т.ч. и специалистам, обеспечивающих защиту интересов работника при увольнении. Так, запрещено расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в период временной нетрудоспособности работника. Исключение -- случаи увольнения по п.6 ст.42 ТК, то есть в связи с длительной нетрудоспособностью, о которой уже сказано.

Недопустимо расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с работником, который находится в отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации. Для определенной категории работников установлены дополнительные гарантии, обеспечивающие их право на труд. Так, не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов -- до восемнадцати лет), кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным п.п.4, 5, 7, 8 и 9 ст.42 и п.п. 1--3 ст.44 ТК (ч.3 ст.268 ТК). Указанные гарантии

женщинам при расторжении трудового договора действуют лишь в случаях увольнения их по инициативе нанимателя. При расторжении трудового договора по иным основаниям указанные гарантии не применяются.

На молодых специалистов, направленных в порядке персонального распределения на работу в организации, расположенные в зонах радиоактивного загрязнения, распространяются дополнительные гарантии и компенсации, предусмотренные постановлением Совмина от 1.10.98г. N 1516 "Об установлении выплат выпускникам учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, направленным на работу или для прохождения службы (военной службы) в районы, пострадавшие от аварии на Чернобыльской АЭС", с последующими изменениями и дополнениями.

Увольнение с работы специалистов, как и других работников, оформляется приказом нанимателя. Днем увольнения считается последний день работы.

В день увольнения наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью о причине увольнения и произвести с ним окончательный расчет.