

ПАМЯТКА МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ

*«Республика Беларусь нужна
молодым, энергичным, творчески
думающим и квалифицированным
труженикам»*

*Президент Республики Беларусь
А.Г. Лукашенко*

КТО ОТНОСИТСЯ К МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ?

Согласно п.5ст.83, п.4 ст. 84, п.4 ст.85 Кодекса Республики Беларусь об образовании молодыми специалистами являются: выпускники, работающие по распределению в течение срока обязательной работы по распределению; выпускники, направленные на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего), в течение срока обязательной работы; выпускники, работающие по перераспределению, в течение срока обязательной работы по перераспределению.

Молодые специалисты принимаются на работу на должности в соответствии со специальностью и квалификацией, полученными ими в учреждении образования и указанными в свидетельстве о направлении на работу.

Срок обязательной работы по распределению два года устанавливается для лиц, получивших среднее специальное и высшее образование. Срок обязательной работы по распределению один год устанавливается для лиц, получивших профессионально-техническое образование.

Срок обязательной работы по распределению исчисляются с даты заключения трудового договора между выпускником и нанимателем. Для лиц, получивших высшее образование по профилю образования «Здравоохранение», срок обязательной работы по распределению исчисляется с даты заключения трудового договора по должности врача-специалиста.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

В соответствии с Кодексом Республики Беларусь об образовании выпускники, работающие по распределению, являются в течение срока обязательной работы по распределению молодыми специалистами или молодыми рабочими (служащими). Действующим законодательством им предоставляется ряд гарантий и компенсаций, в частности:

- ***трудоустройство в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией***

Выпускник, получивший свидетельство о направлении на работу, обязан прибыть к месту работы не позднее срока, указанного в данном свидетельстве, и отработать указанный в нем срок обязательной работы. Наниматель обязан принять на работу прибывшего по направлению выпускника и обеспечить условия, указанные в свидетельстве о направлении на работу.

- ***отдых продолжительностью 31 календарный день, а выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников,- 45 календарных дней***

Отдых молодым специалистам предоставляется независимо от того, когда они имели последние каникулы в учебном заведении. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена.

- ***денежная помощь***

В соответствии с Положением о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь 22 июня 2011 г. № 821, денежная помощь выплачивается:

молодым специалистам, получившим высшее или среднее специальное образование,- в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии);

молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование,- из расчета тарифной ставки по присвоенной им квалификации (разряду, классу, категории) или соответствующего оклада.

Выплата денежной помощи осуществляется нанимателем в месячный срок со дня заключения трудового договора (контракта) с выпускником в полном размере независимо от количества использованных им дней отдыха.

Направленным для работы в качестве педагогических работников выпускникам учреждением образования выплачивается денежная помощь за 45 календарных дней за счет средств республиканского или местных бюджетов из расчета месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии), не позднее выдачи свидетельства о направлении на работу.

В случае, если молодые специалисты и выпускники не получали стипендии в последнем перед выпуском семестре (полугодии), им выплачивается соответствующая денежная помощь из расчета социальной стипендии, установленной на дату выпуска.

- ***компенсации в связи с переездом на работу в другую местность***

В соответствии со ст. 96 Трудового кодекса Республики Беларусь выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения,

выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность, возмещаются:

1) стоимость проезда выпускника и членов их семей (муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними) на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку;

2) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на самого выпускника и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества);

3) суточные за каждый день нахождения в пути в соответствии с законодательством о служебных командировках;

4) единовременное пособие на самого выпускника в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого выпускника.

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 выпускника до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ОБУСЛОВЛЕННЫЕ РАБОТОЙ В ЗОНАХ РАДИАЦИОННОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ

На молодых специалистов, направленных в порядке персонального распределения на работу в организации, расположенные в зонах радиоактивного загрязнения, распространяются дополнительные гарантии и компенсации.

- В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 ноября 1998 г. N 1842 г. «О введении контрактной формы найма на работу педагогических, медицинских, фармацевтических работников, работников культуры, включая руководителей этих работников, специалистов и руководителей специализированных учебно-спортивных учреждений, специалистов сельского и жилищно-коммунального хозяйства, специалистов, осуществляющих ветеринарную деятельность, работников и специалистов системы потребительской кооперации в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС» в целях привлечения к работе и закрепления вышеперечисленных категорий работников при заключении контракта им устанавливаются надбавки к должностным окладам, а также выдается единовременное пособие в размере, определенном с применением коэффициентов к базовой величине на день выплаты.

Для зоны с правом на отселение эти выплаты составляют:

20 базовых величин при заключении контракта на 1 год;

40 базовых величин, если контракт заключается на 2 года;

60 базовых величин при заключении контракта на 3 и более года;

для зоны последующего отселения размер этих выплат равняется соответственно 25, 50 и 75 базовым величинам;

для зоны с периодическим радиационным контролем (для медицинских, фармацевтических работников (включая руководителей) – 15, 30 и 45 базовым величинам.

Кроме того, на каждого приехавшего с работником члена семьи выплачивается единовременное пособие в размере 10 базовых величин.

Этим же постановлением для вышеперечисленных категорий работников, заключивших контракт сроком на 5 лет на работу в организациях, расположенных в зонах с правом на отселение и последующего отселения, предусмотрен еще один вид единовременной выплаты:

при заключении первого контракта сроком на 5 лет – 200 базовых величин;

при заключении второго контракта сроком на 5 лет после 5 лет работы на условиях первого пятилетнего контракта – 300 базовых величин.

- В целях закрепления специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики, расположенных в зонах радиоактивного загрязнения постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 1 октября 1998 г. № 1516 установлены ежегодные выплаты молодым специалистам с высшим и средним специальным образованием, направленным на работу в районы, пострадавшие от аварии на Чернобыльской АЭС и расположенные в зоне последующего отселения и в зоне с правом на отселение в размерах, которые исчисляются исходя из тарифной ставки 1 разряда для работников бюджетных организаций:

после первого года работы – 10 тарифных ставок;

после второго – 12;

после третьего – 15.

Исчисление этих выплат производится исходя из размера тарифной ставки 1 разряда, действующей на момент приобретения указанными лицами права на их получение.

ЛЬГОТЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

В соответствии с действующим законодательством в течение первых двух лет работы многим молодым специалистам осуществляются ежемесячные доплаты к заработной плате. Так, молодым специалистам с высшим и средним специальным образованием, принятым на работу в организации агропромышленного комплекса, в течение двух лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта) установлены доплаты в двукратном

размере тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством Республики Беларусь для работников бюджетных организаций (Указ Президента РБ от 12 августа 2013 г. № 353)

В частности в соответствии пп.3.2. п.3 инструкции о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, подчиненных Министерству образования, и бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам и относящихся к сфере деятельности Министерства образования, утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71, надбавки устанавливаются молодым специалистам:

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением вышеуказанных), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере до 20 процентов (включительно) от оклада. Конкретный размер надбавки устанавливается руководителями бюджетных организаций сферы образования.

В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы образования до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)).

Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада;

ЖИЛИЩНЫЙ ВОПРОС МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Важнейшей целью государственной политики в жилищной сфере является создание условий для обеспечения граждан, в том числе и молодых специалистов, жильем, улучшение условий проживания и обеспечение доступности жилья и услуг жилищно-коммунального хозяйства при соблюдении социальных стандартов их качества.

Одной из задач исполнительных и распорядительных органов, руководителей организаций наряду с обеспечением первого рабочего места молодых специалистов является создание для них необходимых жилищных условий. Основные пути решения жилищного вопроса в районе следующие:

1) предоставление жилых помещений коммерческого использования государственного жилищного фонда, в том числе построенного за счёт средств ЧАЭС, на период сохранения трудовых (служебных) отношений с государственным органом или государственной организацией. Жилые помещения по месту работы молодым специалистам предоставляются государственным органом или государственной организацией, имеющим жилые помещения на праве хозяйственного ведения или оперативного управления в качестве коммерческого жилья, при условии, что они состоят на учёте нуждающихся в улучшении жилищных условий в организации, где они признаются нуждающимися по совместному решению администрации и профсоюзного комитета. В связи с тем, что в районе своё жильё имеется в основном только в сельскохозяйственных предприятиях, руководством райисполкома оказывается помощь руководителям организаций в решении жилищного вопроса их молодых специалистов путём предоставления служебного жилья, имеющегося в ведении исполнительного комитета.

Для рассмотрения вопроса выделения жилого помещения на время трудовых отношений как в этих домах, так и в многоэтажных домах, построенных ранее, организация, в котором работает молодой специалист или лично сам молодой специалист должны предоставить в отдел жилищно-коммунального хозяйства райисполкома следующий пакет документов, в который входит:

- ходатайство организации, в которой трудится молодой специалист, о предоставлении коммерческого жилого помещения и утверждении выписки о постановке на учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий молодого специалиста;
- копия заявления о принятии на учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы;
- выписка из протокола заседания администрации и профсоюзного комитета организации о принятии на учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- копия направления (распределения) на работу;
- копия диплома;

- выписка из приказа о принятии на работу;
- копия контракта;
- справка о занимаемом в данном населённом пункте жилом помещении и составе семьи (выдаётся по месту регистрации);
- копии паспортов совершеннолетних членов семьи;
- копия свидетельства о браке (при наличии);
- копия свидетельств о рождении несовершеннолетних детей.

Ксерокопии документов должны быть заверены печатью организации.

В сельской местности молодые специалисты обеспечиваются жильём в основном находящимся на балансе сельскохозяйственных организаций.

Молодым специалистам, получившим коммерческое жильё, также необходимо знать, что при прекращении трудовых отношений с организацией, они подлежат выселению из коммерческого жилья со всеми проживающими с ним гражданами без предоставления другого жилья.

2) найм жилого помещения у граждан

При недостаточном количестве коммерческого жилья, организации могут выделять молодым специалистам денежные средства с компенсацией затрат на наем жилых помещений у физических лиц. При этом физические лица, получающие доходы от сдачи внаём жилых помещений молодым специалистам, освобождаются от уплаты подоходного налога.

3) строительство жилья с помощью получения льготных кредитов

Молодые специалисты, относящиеся к категории малообеспеченных трудоспособных граждан, у которых среднемесячный совокупный доход на каждого члена семьи не превосходит трёхкратного среднемесячного среднедушевого минимального потребительского бюджета семьи из 4 человек, исчисленного за 12 месяцев, и выпускники из числа детей-сирот и детей, которые остались без попечения родителей, имеют право на получение льготных кредитов для строительства жилого помещения: для малообеспеченных трудоспособных граждан в размере 10% ставки рефинансирования Национального банка, действующего на дату утверждения списков, но не менее 3% годовых с рассрочкой платежа сроком на 20 лет (на данный момент – 3%), для сирот – в размере 1% годовых, с рассрочкой платежа сроком на 40 лет.

О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ЛЬГОТНЫХ КРЕДИТОВ

Льготные кредиты на приобретение домашнего имущества и товаров первой необходимости предоставляются выпускникам государственных учебных учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, направленным на работу в организации, финансируемые из бюджета, воинские части, органы внутренних дел, органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям, организации потребительской кооперации и сельскохозяйственные организации в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27 ноября 2000 года № 631.

Льготные кредиты предоставляются по спискам, утвержденным исполнительными и распорядительными органами, на основании ходатайств вышеуказанных организаций, в которых работают (проходят службу) выпускники государственных высших и средних специальных учебных заведений.

Кредит предоставляется один раз в течение 2-х лет после окончания обучения в размере до 15-кратного размера бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения. Срок пользования - до 5 лет. Процентная ставка - 25 процентов ставки рефинансирования Национального банка Республики Беларусь.

Выдача льготного кредита осуществляется в белорусских рублях в безналичной форме для приобретения товаров отечественного производства - домашнего имущества и товаров первой необходимости.

В перечень приобретаемого домашнего имущества входит: мебель, холодильник, телевизор, газовая или электрическая плита, стиральная машина, микроволновая печь, компьютер, монитор, пылесос, электрочайник, кухонная машина. К товарам первой необходимости относится: одежда, обувь, постельное белье, одеяла, подушки, посуда

Срок начала погашения кредита и выплата процентов за пользование им устанавливается по истечении шести месяцев со дня выдачи кредита равными долями в течение всего периода погашения.

Для получения кредита Кредитополучателем предоставляются следующие документы:

- копии паспорта Кредитополучателя и его поручителей;
- заявление- анкета о выдаче кредита (заполняется в банке);
- справка Кредитополучателя и поручителей с места работы о среднемесячном доходе и размере производимых удержаний за последние три месяца;
- согласие Кредитополучателя и поручителей на предоставление кредитного отчета (заполняется в банке);
- счет-фактура на приобретаемый товар для безналичного перечисления.

ЭТИКЕТ НА РАБОТЕ

Заповеди делового этикета:

- Не болтать лишнего.
- Делать все вовремя!
- Быть любезным, доброжелательным, приветливым.
- Думать о других, а не только о себе.
- Одеваться как положено.
- Говорить и писать хорошим языком.

Что дает соблюдение этикета на работе?

Умение должным образом вести себя является одним из главнейших способов вырваться вперед и сохранить лидерство в любой сфере деловой жизни современного общества.

В деловой сфере нет мелочей!

Вы должны производить впечатление, что в вас все гармонично: начиная от цвета вашего костюма и кончая вашим обращением с окружающими.

Какие факторы способствуют созданию негативного рабочего имиджа?

- ◆ Опоздание на работу.
- ◆ Завтрак за рабочим столом.
- ◆ Чтение книги или газеты на рабочем месте.
- ◆ Личные телефонные разговоры.
- ◆ Частые зевки.
- ◆ Жевание жвачки.

- ◆ Постоянная еда на рабочем месте — конфеты, чипсы, пирожные и проч.
- ◆ Многочисленные жалобы, недовольство с вашей стороны.
- ◆ Сплетни.
- ◆ Крики через весь офис.
- ◆ Жалобы на полное изнеможение после «вчерашнего».
- ◆ Угрюмость.
- ◆ Грязный рабочий стол.
- ◆ Грязные чашки на рабочем столе.
- ◆ Мелкие игрушки и излишнее украшение рабочего места.
- ◆ Старые фотографии и открытки, развешанные на стене.
- ◆ «Веселые» лозунги типа: «Жизнь — штука трудная...», «Чтобы здесь работать, не обязательно быть сумасшедшим, хотя так работать легче!»
- ◆ Неопрятный вид.
- ◆ Безделье.

Какие факторы, влияют на создание позитивного рабочего имиджа?

- ◆ Аккуратный рабочий стол.
- ◆ Приветливость, улыбка при разговоре с сослуживцами.
- ◆ Умение во время разговора смотреть в глаза.
- ◆ Заинтересованность.
- ◆ Предупредительность.
- ◆ Умение слушать и слышать.
- ◆ Вежливые приветствия сослуживцев по утрам и по окончании работы.
- ◆ Сумки только делового стиля.
- ◆ Одежда соответственно должности.

Чтобы не вызывать раздражения и недовольства коллег, не следует:

- ◆ Приходить на встречи с опозданием или забывать извиниться.
- ◆ Прерывать чужие разговоры по телефону.
- ◆ Громко разговаривать у чужого рабочего стола.
- ◆ Нарушать границу чужого личного пространства и оставаться в нем.
- ◆ Брать на время чужие рабочие принадлежности и не возвращать их.
- ◆ Оставлять зажеванную бумагу в копировальном аппарате.
- ◆ Не придерживать двери лифта для других пассажиров.
- ◆ Забывать сказать секретарю, коллегам, где вас можно найти.
- ◆ Кричать коллегам через весь офис.
- ◆ Не перезванивать, когда от вас ждут звонка.
- ◆ Быть не в состоянии быстро отвечать на простые вопросы.
- ◆ Переводить деловой разговор в русло обсуждения ваших личных проблем.

Как быть, если ваши коллеги навязывают вам тему для обсуждения, которая, на ваш взгляд, выходит за рамки этикета?

Можно ответить так: «Я полагаю, что нас эта тема совершенно не касается», «Извините, мне это не интересно», «Извините, думаю не стоит это обсуждать».

Если на работе о вас сплетничают, как поступить?

- Не обращайтесь внимания.
- Объяснения, опровержения, разбирательства никогда себя не оправдывают, напротив, ставят вас в оборонительную позицию.
- Помните, сплетня, как только ею пренебрегли, погибает естественной смертью!

Всегда прислушивайтесь к критике и советам...

Не начинайте огрызаться! Каждый из нас в течение жизни неоднократно сталкивается с необходимостью воспринимать критические замечания в свой адрес. Существуют особые правила восприятия критики. Помните:

- ◆ Нет бесполезной критики.
- ◆ Необходимо деловое восприятие критики вне зависимости от того, кто критикует и в какой форме.
- ◆ Принцип восприятия критики должен быть таким: «Все, что я делал, я мог бы делать лучше, и поэтому любые замечания мне полезны».
- ◆ Наиболее ценная критика направлена на совершенствование того, что кажется нормальным.
- ◆ Отсутствие критики — это показатель пренебрежения или неверия в способность ее адекватного восприятия.
- ◆ Поддержите попытку критикующего конструктивно разобраться в деле, даже если он ошибается.