

# ЕСТЬ ЛИ ПРАВОВОЙ СТАТУС у молодого специалиста?



**Елена Леонидовна Болотова,**  
профессор кафедры дисциплин государственно-  
правового цикла юридического факультета  
Университета РАО, доктор педагогических наук

*«В своём Послании Федеральному собранию Дмитрий Медведев заявил о необходимости модернизировать и реформировать российскую школу. ...Премьер-министр Владимир Путин предложил пересмотреть систему аттестации педагогов, повысить зарплаты учителям младших классов и выдать молодым специалистам гранты на сумму до 250 тыс. рублей в год». (Известия от 17.11.2009 № 212)*

Страна начала подготовку к Году Учителя. Правительство России вспомнило про молодых специалистов, про молодых педагогов. Кого можно называть молодым специалистом? Этот вопрос часто задают читатели специализированных журналов. Многие считают, что это те, кто приступил к работе после окончания профессионального учебного заведения и относится к определённой возрастной группе населения. Суждение верное, но весьма схематичное. Нечёткость формулировки объясняется отсутствием определения понятия «молодой специалист» как такового.

- миграция выпускников
- начало трудовой деятельности
- трудоустройство
- стажировка
- правовые гарантии
- материальные стимулы
- финансовая поддержка

## **Молодой специалист: определение понятия**

Активно используемая в различных информационных источниках дефиниция «молодой специалист» до сих пор не получила нормативного оформления. Юридическое определение этого понятия можно встретить только в региональных правовых актах применительно к вопросам предоставления различных материальных льгот моло-

дым работникам (стимулирующие выплаты, стипендии, предоставление субсидий на приобретение жилья и т.п.).

Отсутствие единообразной трактовки понятия «молодой специалист» не способствует решению важнейших социальных проблем молодёжи, пришедшей в сферу труда реализовать свой потенциал. Миграция выпускников профессиональных учебных заведений из своей профильной сферы в непрофильную приводит к потере времени при освоении новой профессии,

социализации молодёжи, реализации личных целей и потребностей.

Заметим, что современное российское законодательство о молодых специалистах не позволяет установить чётких границ статуса такого работника, а это, в свою очередь, не стимулирует органы власти к предоставлению молодым специалистам обоснованных преференций. Попытка сформулировать понятие «молодой специалист» предпринимается не один год, но на федеральном уровне понятие не сформулировано, и региональные власти формулируют его с учётом местных интересов и возможностей.

Для примера мы проанализировали по указанной проблеме правовые акты г. Москвы, Московской области, г. Санкт-Петербурга, Нижегородской, Томской областей и Республики Саха (Якутия). Выяснилось, что возрастных ограничений для этой категории работников не установлено в Московской области и Республике Саха (Якутия). В Москве молодой специалист — в возрасте до 35 лет, в Томской области — в возрасте до 28 лет, а в Санкт-Петербурге возрастная граница колеблется в зависимости от сферы труда: молодые специалисты на педагогических должностях не должны быть старше 30 лет, а во всех других сферах труда — 35 лет.

Разнообразные требования предъявляются и к уровню образования выпускников профессиональных учебных заведений. Если в большинстве регионов к молодым специалистам относят лиц, имеющих среднее или высшее профессиональное образование, то в г. Санкт-Петербурге к этой категории работников отнесены лица, имеющие начальное, среднее или высшее профессиональное образование либо учащиеся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования, работающие по бессрочному трудовому договору либо трудовому договору, заключённому на срок не менее пяти лет, не имеющие в собственности земельного участка, не являющиеся собственниками жилых домов. При этом если молодые специалисты работают на педагогических должностях, то профессиональное образование должно быть получено впервые.

При определении этой категории работников важно начало трудовой деятельности. Так, если выпускники вузов или вузов Москвы, Томской области не приступили к работе по специальности в течение трёх месяцев, а выпускники г. Санкт-Петербурга и Московской области — в течение одного года по окончании учебного заведения, то они не будут относиться к этой категории работников и потеряют те немногие гарантии и льготы, которые им установлены региональным органом власти.

В ряде отраслей экономики статус молодого специалиста вообще не определён или регулируется исключительно ведомственными актами без учёта региональных норм. Статус молодых педагогов, наоборот, практически не освещается ведомственными нормативными актами, но пестрит разнообразием региональных норм, отчего и получается, что правовой статус молодого учителя в Республике Саха (Якутия) и в г. Санкт-Петербурге не идентичен статусу и возможностям молодого учителя в Москве или в Нижегородской области.

### Трудоустройство после вуза

Необходимость выделять особый статус молодого специалиста государственные органы власти осознали ещё в 30-е годы XX века. В Постановлении ЦИК СССР, СНК СССР от 15.09.1933 «Об улучшении использования молодых специалистов» было установлено, что многие из выпускников высших учебных заведений задерживаются в управленческих аппаратах в ущерб интересам производства, значительная часть молодых специалистов по окончании учебного заведения на производство не поступает. В документе указывалось, что все молодые специалисты, окончившие высшие и средние учебные заведения, должны направляться на работу по своей специальности непосредственно на производство и работать по окончании учебного заведения не менее пяти лет.

Категорически запрещалось использовать молодых специалистов не по специальности, по которой они готовились в учебном заведении. Если молодой специалист не прибывал к месту работы согласно направлению из учебного заведения, это рассматривалось как нарушение закона.

В обязанности учебного заведения входило информирование студента за год до окончания учебного заведения о том, на какое предприятие он будет командирован, а его преддипломный проект и дипломная практика обязательно должны быть связаны с характером его будущей работы.

Забота об укреплении статуса молодых специалистов привела к ограничениям в приёме в вузы: в них было запрещено принимать лиц при отсутствии стажа работы на производстве, а приём талантливых выпускников школ сводился к минимуму. Работодателям было поручено обеспечить молодым специалистам благоприятные условия для работы на предприятии, организовать им помощь опытных специалистов в освоении производства, снабжать технической литературой, организовать библиотеки, консультации, а также обеспечить квартирами.

Обратим внимание: важнейшей заботой государства о молодых специалистах было наличие для них рабочих мест, доступ к источникам культуры и новинкам научно-технической литературы, помощь опытных специалистов и обеспечение жильём.

Вопросы трудоустройства и занятости выпускников ссузов и вузов оставались актуальными для государства вплоть до начала 90-х годов.

Система трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений, созданная в 30-х годах XX века, впервые была проанализирована в Постановлении Совмина СССР от 29.05.1948 № 1840 «Об упорядочении распределения и использования молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения».

Критике подверглись министерства и ведомства, которые нередко направляли молодых специалистов на предприятия в крупных городских центрах, и без того насыщенные инженерно-техническими кадрами. При этом в отдалённых районах государства ощущался острый недостаток в кадрах высшей квалификации.

Проблемы трудоустройства молодых специалистов, выявленные более полувека назад, когда действовала система официального направления специалистов на работу, актуальны и сегодня, когда рынок труда саморегулируется и самостоятельный поиск работы — дело уже самих выпускников учебных заведений.

Утрачены важнейшие положения статуса молодых специалистов, которые долгие годы формировались в законодательстве страны.

Возвращаясь в течение нескольких лет к проблеме обязательного трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений, Минвуз СССР в 1980 г. утвердил Положения о межреспубликанском, межведомственном и персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения (Приказ Минвуза СССР от 30.07.1980 № 870), в которых определил особенности статуса молодого специалиста.

К такой категории работников относили выпускников высшего и среднего специального учебного заведения, закончивших полный курс обучения и защитивших дипломный проект (работу), сдавших государственные экзамены и направленных на работу комиссией по персональному распределению, в течение трёх лет после окончания учебного заведения.

При этом предоставление работы молодым специалистам в плановом порядке считалось одной из гарантий обеспечения права граждан на труд. Работа молодого специалиста в соответствии с таким

назначением рассматривалась как гражданский долг и обязанность молодого человека перед государством, предоставившим ему возможность учиться бесплатно.

На основании Положения о стажировке молодых специалистов (утверждён Госкомтрудом СССР ВЦСПС, Минвузом СССР от 25.06.1973), работодатель в течение первого года работы после распределения обязан был взять молодого специалиста в штат и выплачивать заработную плату согласно штатному расписанию, создать все условия, чтобы работник приобрёл необходимые практические и организаторские навыки для выполнения обязанностей по занимаемой должности (инженера, экономиста, учителя и т.д.).

Молодые специалисты с высшим и средним образованием обязаны были проработать после окончания учебного заведения в соответствии с назначением комиссии по персональному распределению и направлением министерства, ведомства не менее трёх лет. Время пребывания в Вооружённых Силах СССР, стажировки засчитывалось в срок обязательной работы по назначению после окончания учебного заведения. Стажировка молодого специалиста, т.е. работа по специальности в первый год после окончания профессионального учебного заведения, проходила на предприятиях, в учреждениях и организациях под опекой более опытных работников и контролем администрации. От стажировки могли быть освобождены выпускники вузов, получившие профессиональное образование по вечерней или заочной форме обучения, имеющие к моменту окончания вуза стаж этой работы не менее одного года. Годичная стажировка включалась в трёхлетний срок работы молодого специалиста по месту распределения.

Попытки возродить институт наставничества и стажировки молодых специалистов предприняты в организациях некоторых ведомств и в отдельных регионах. Например, в Москве они преимущественно сосредоточены в среде педагогических работников.

### Правовые гарантии

Современный статус молодого специалиста на федеральном уровне — это абстракция. Государственные органы власти не определились

с нормативными характеристиками этой категории работников. В трудовом законодательстве такой термин отсутствует. В Трудовом кодексе статус выпускников профессиональных учебных заведений урегулирован в вопросах их освобождения от испытаний при приёме на работу (статья 70 Трудового кодекса РФ).

Поскольку возрастные рамки для работников в этом случае не определены, то к категории лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования (имеющие государственную аккредитацию) и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, могут быть отнесены граждане, не относящиеся к категории «молодёжь». Согласно Федеральному закону от 28.06.1995 № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодёжных и детских общественных объединений» к такой категории относятся лица в возрасте до 30 лет.

При «размытости» определения понятия «молодой специалист» сложно установить, кто такой «молодой работник», «молодой учитель».

Проблема правового статуса молодого педагога сегодня стала международной. В рамках создаваемого союзного государства (Россия — Беларусь) меньше всего правовых гарантий у выпускников российских вузов. Например, молодых специалистов, окончивших белорусский вуз и прибывших на работу по распределению, обязаны обеспечить жильём, они имеют право на льготный кредит. Белорусы с российским дипломом таких возможностей лишены, поскольку учились за счёт российского бюджета.

Современный руководитель организации или его заместитель не несут ответственности за стажировку выпускника вуза, не организуют и не проводят её по специальному плану с индивидуализацией

заданий, с учётом профиля работы молодого специалиста. От выпускника вуза работодатель сразу ждёт конкретных результатов, обвиняя в их отсутствии вуз или ссуз, плохо подготовивших будущего работника.

Взаимные упреки работодателей и профессиональных учебных заведений не способствуют развитию ни системы образования, ни предприятий. Восстановление традиций, зарекомендовавшего себя в прошлом опыта успешной адаптации молодых специалистов на предприятиях, в организациях, создания условий для продуктивного использования их труда просто необходимо.

### Стимулы

Попытки возродить систему материальных стимулов к выбору сферы труда и закреплению молодых специалистов на работе по профилю специальности предпринимают многие регионы нашей страны. Однако набор этих стимулов преимущественно сводится к финансовой поддержке.

Так, в г. *Москве* молодым специалистам предоставляются: 15%-ная доплата к ставке заработной платы (без учёта дополнительной нагрузки) для 50%-ной компенсации стоимости проездного билета; 40%-ная доплата к ставке (должностному окладу), а имеющим диплом с отличием — в размере 50% в течение трёх лет после окончания профессионального учебного заведения; единовременное пособие в размере 20 тыс. рублей выплачивается выпускникам педагогических образовательных учреждений при приёме на работу по профилю педагогической специальности.

В *Московской области*: ежемесячная стимулирующая выплата в размере 1 тысяча рублей устанавливается всем молодым специалистам, кроме лиц, работающих на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели; социальная выплата молодым педагогам устанавливается в ряде муниципалитетов области сроком на два года; в некоторых случаях му-

ниципальные надбавки могут быть установлены в первый год работы в размере до 80% от ставки заработной платы, а во второй год работы в размере до 50% от ставки заработной платы; в некоторых муниципалитетах области молодым специалистам — педагогам установлены стипендии в размере 500–700 руб.

В г. *Санкт-Петербурге*: выплачивается единовременная выплата в размере трёх базовых единиц лицам, получившим диплом государственного образца, а получившим диплом государственного образца с отличием — четыре базовые единицы. Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга; ежемесячная денежная компенсация в размере 50% от стоимости единого месячного проездного билета выплачивается для проезда на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт-Петербурге.

В *Ленинградской области*: предоставляется единовременная выплата в размере 56 500 рублей лицам, с которыми заключены договоры о предоставлении социальной поддержки; педагогам, окончившим с отличием учреждения высшего профессионального образования, устанавливается 11-й разряд, а окончившим с отличием учреждения среднего профессионального образования — 10-й разряд по тарифной сетке по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы без соблюдения требований к стажу педагогической работы на первые три года после окончания учебного заведения.

В *Нижегородской области*: на два года устанавливаются ежемесячные доплаты (2500 рублей — выпускникам вузов, 2 тыс. рублей — выпускникам ссузов); выплачивается единовременное пособие для молодых специалистов, размер которого определяется отдельными нормативными актами.

В *Томской области*: молодым специалистам установлена ежемесячная надбавка в размере 1 тыс. рублей.

В Республике Саха (Якутия): молодым педагогам, впервые выезжающим на работу в кочевые школы, выплачивается единовременное пособие; молодым специалистам установлен оклад, соответствующий второй квалификационной категории; устанавливается 80% надбавка за работу в районах Крайнего Севера к заработной плате с момента начала трудовой деятельности специалистам, которые родились или постоянно проживали на территории республики до поступления на учёбу не менее 10 лет.

Столь различные подходы и неустойчивость региональных гарантий по отношению к выпускникам средних и высших профессиональных учебных заведений частично объясняют высокую текучесть кадров среди молодых работников, нежелание работать по специальности. К сожалению, предоставление жилья по программам «Молодая семья», договорам субаренды, субсидий на улучшение условий специалистов, проживающих в сельской местности, сводятся преимущественно к перераспределению финансовых средств. Сначала деньги поступают молодым специалистам как финансовая помощь для решения жилищного вопроса, а затем молодые специалисты возвращают эти средства в казну региона. Однако потоки этих средств далеко не равнозначны, ограничены массой условий, при которых они могут быть предложены и возвращены, а вместе с ним и жильё.

Самые широкие финансовые вложения в молодого специалиста сделаны в Нижегородской области. Тут выделены фиксированные суммы на строительство дома для молодого специалиста в сельской местности, сроком на 10 лет выделены социальные выплаты на погашение кредита и процентов по нему в случае приобретения или строительства жилья, а также на три года предоставлен кредит на приобретение транспортного средства. Однако и в этом, казалось бы, прогрессивном шаге властей можно увидеть ущемление интересов работника. Пока молодой педагог не расплатится по кредитам, он не сможет стать собственником имущества, а при попытке изменить сферу труда утратит имущественные льготы.

Аналогичным путём планируют стабилизировать статус молодых педагогов и федеральные



## ОТВЕЧАЕМ НА ВОПРОСЫ руководителей школ

**?** Разъясните, какая административная ответственность предусмотрена действующим законодательством за нарушение санитарно-эпидемиологических требований к условиям воспитания и обучения?

В Кодексе РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 196-ФЗ, в статье 6.7 определено, что нарушение санитарно-эпидемиологических требований к условиям воспитания и обучения, к техническим, в том числе аудиовизуальным, и иным средствам воспитания и обучения, учебной мебели, а также к учебникам и иной издательской продукции — влечёт наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати до тридцати минимальных размеров оплаты труда; на юридических лиц — от двухсот до трёхсот минимальных размеров оплаты труда.

**?** Работники школы получают заработную плату по пластиковым банковским картам. Обязан ли работодатель в данном случае выдавать работнику расчётный листок с полной информацией о начислениях и удержаниях?

Да, в любом случае работодатель обязан подробно информировать работника о заработной плате. Статья 136 Трудового кодекса РФ устанавливает, что при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным, трудовым договором.

структуры. Отсутствие правового определения статуса молодого специалиста, несистемность обеспечения государственных гарантий труда молодых работников свидетельствуют о фрагментарности взгляда властей на эту проблему.

Инициатива Правительства РФ и Минобрнауки РФ в рамках рассматриваемой нами проблемы сосредоточена на выделении двухгодичного гранта в размере до 250 тысяч рублей молодым учителям и повышении зарплаты учителям начальных классов в связи с проведением Года Учителя.

В связи с этим возникает ряд вопросов. Кто такие молодые учителя? Тот, кто работает в общеобразовательном учреждении в течение трёх лет после окончания вуза или колледжа или тот, кто относится к категории «молодёжь» и кому ещё нет 28 или 35 лет? Почему государственная поддержка выпускников профессиональных учебных заведений ограничена разовой денежной выплатой, да ещё на конкурсной основе? Почему эту выплату распространяют только в «трудных» районах и только на специалистов по русскому языку и литературе, преподающих в странах СНГ? Не приведёт ли пересмотр норм труда учителей к жёсткой регламентации не только объёма выполняемой ими преподавательской нагрузки, но и других видов их работы?

Планируемые Правительством РФ мероприятия по финансовой поддержке молодых учителей необходимы. Но надо признать, что такие гранты не затронут интересы большинства молодых педагогов, работающих в трудных районах нашей Родины, с очень большой категорией не всегда здоровых детей, выполняющих свой профессиональный долг в школах и в других разнообразных учреждениях для детей. Большинство выпускников педагогических вузов и колледжей в рамках такой инициативы останутся за бортом государственного внимания и по-прежнему будут искать счастья вне зоны педагогической профессии. **НО**



## ОТВЕЧАЕМ НА ВОПРОСЫ руководителей школ

**?** В Постановлении Правительства РФ от 03.04.03 № 191 «О продолжительности рабочего времени (кроме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» записано, что норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается 25 часов в неделю — воспитателям образовательных учреждений, работающих непосредственно в группах с учащимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии. Разъясните, распространяется ли действие этого постановления на воспитателей детского сада — муниципального дошкольного образовательного учреждения компенсирующего вида. Дети поступают в наш детский сад со следующими речевыми нарушениями: общее недоразвитие речи, фонетико-фонематическое недоразвитие, задержка психологического развития.

Деятельность государственных, муниципальных специальных (коррекционных) образовательных учреждений для учащихся, воспитанников с отклонениями в развитии регулируется Типовым положением о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для учащихся, воспитанников с отклонениями в развитии (утверждено постановлением Правительства РФ от 12 марта 1997 г. № 288 с изменениями от 10 марта 2000 г., 23 декабря 2002 г., 1 февраля 2005 г.).

В соответствии с этими Типовым положением специальные (коррекционные) образовательные учреждения создаются для глухих, слабослышащих и позднооглохших, слепых, слабовидящих и поздноослепших детей, детей с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, для умственно отсталых и других детей с отклонениями в развитии.

Постановлением Правительства РФ от 03.04.03 № 191 «О продолжительности рабочего времени (кроме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» установлена продолжительность рабочего времени: 25 часов в неделю — воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с учащимися (воспитанниками) с отклонениями в развитии. Следовательно, наименование учреждения (детский сад — муниципальное дошкольное образовательное учреждение компенсирующего вида) не означает, что всем воспитателям автоматически должна быть установлена продолжительность рабочего времени 25 часов в неделю: такая продолжительность устанавливается лишь тем воспитателям, которые работают непосредственно в группах с учащимися (воспитанниками) с отклонениями в развитии.