



МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ: РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВ И ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ

В последнее время вопрос о правах и обязанностях молодых специалистов обсуждается и в учреждениях образования, где обучаются будущие молодые специалисты, и в организациях, куда молодой специалист направлен на работу по распределению. Этим вопросам уделено достаточно внимания в научных и практических публикациях.

В Беларуси приняты и действуют ряд нормативных правовых актов, касающихся правового положения молодых специалистов, их прав и обязанностей. Так, 13.01.2011 г. принят Кодекс об образовании, являющийся основополагающим нормативным правовым актом в данной области. Постановлением Совмина от 22.06.2011 № 821 утверждены Положение о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование (далее — Положение о порядке распределения), и Положение о порядке возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего (далее — Положение о порядке возмещения средств).


Судами РБ рассматривается значительное число дел по искам молодых специалистов о защите своих прав, а также по искам к молодым специалистам в связи с невыполнением ими возложенных на них обязанностей.

Прежде остановимся на понятии «молодой специалист». **Молодыми специалистами** признаются выпускники, получившие профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование первой и второй ступени в государственном учреждении образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, направленные на работу по распределению.

Таким образом, для того, чтобы выпускник учреждения образования являлся молодым специалистом, необходимо:

- 1) обучение в государственном учреждении образования;
- 2) обучение в дневной форме получения образования;
- 3) обучение за счет средств республиканского или, местного бюджета;
- 4) направление на работу по распределению к определенному нанимателю.

Выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения, обязаны отработать следующие сроки обязательной работы:



- получившие среднее специальное образование, высшее образование — 2 года;

- получившие профессионально-техническое образование — 1 год.

Сроки обязательной работы исчисляются с даты заключения трудового договора (контракта) между выпускником и нанимателем. Для лиц, получивших высшее образование по профилю образования «Здравоохранение», срок обязательной работы исчисляется с даты заключения трудового договора по должности врача — специалиста, т.е. срок прохождения интернатуры в срок отработки не включается. В срок обязательной работы по распределению по желанию выпускника засчитывается период военной службы, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Выпускник вправе отказаться от работы по распределению и добровольно возместить затраченные средства.

При прибытии молодого специалиста на работу по распределению наниматель оформляет с ним трудовые отношения. На практике возникали вопросы о том, какой вид трудового договора должен заключить наниматель при приеме на работу молодого специалиста: трудовой, договор или контракт?

Вид трудового договора (трудовой договор на неопределенный срок, срочный трудовой договор, контракт) определяется по соглашению сторон. При этом наниматель должен знать, что согласно п. 5 ст. 16 ТК запрещается необоснованный отказ в приеме на работу лицам, прибывшими на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования. Если с молодым специалистом заключается контракт, то целесообразно, чтобы его срок составлял не менее 2 лет.

Пример 1. *С. после окончания вуза была распределена на работу в КСУП «П» на должность главного экономиста. С ней 30.07.2012 г. был заключен контракт сроком на 1 год до 29.07.2013 г. По истечении срока контракта С. обратилась к нанимателю с заявлением о прекращении трудовых отношений и после 29.07.2013 г. перестала выходить на работу. Приказом директора КСУП от 10.09.2013 г. С. уволена с работы по п. 5 ст. 42 ТК за прогулы без уважительных причин с 30.07.2013 г.*

С. обратилась в суд с иском об изменении формулировки причины увольнения, указав в заявлении, что прогулов она не совершала, т.к. трудовые отношения прекратились в связи с истечением срока контракта. Просила признать ее увольнение с работы незаконным, изменить дату и формулировку причины увольнения с п. 5 ст. 42 ТК на п. 2 ст. 35 ТК.

Решением суда С. в удовлетворении исковых требований отказано.

Решение суда мотивировано тем, что в соответствии с п. 33 Положения о порядке распределения увольнение молодого специалиста до окончания срока обязательной отработки запрещается. Поэтому истица обязана была отработать оставшийся срок (т.е. всего 2 года после окончания университета) обязательной работы по распределению вне зависимости от характера трудовых отношений — на условиях



контракта либо по трудовому договору, о чем она знала. Поскольку доказательств, подтверждающих уважительность причин отсутствия на работе с 30.07.2013 г. по 10.09.2013 г. С. не представила, у нанимателя имелись основания для расторжения заключенного с ней трудового договора по п. 5 ст. 42 ТК.

Заместителем Председателя Верховного Суда принесен протест об отмене решения суда первой инстанции по следующим основаниям.

Согласно ч. 1 ст. 38 ТК (в редакции до 8.01.2014) трудовой договор, заключенный на определенный срок (п. 2 ст. 17 ТК), прекращается с истечением его срока действия, за исключением случая, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. В таком случае действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок.

Суд первой инстанции не дал оценки тому обстоятельству, что с С. был заключен контракт на 1 год. До истечения срока контракта С. предупредила нанимателя, что не намерена продлевать контракт, и после истечения срока контракта трудовые отношения продолжены не были.

Судом не дана оценка и тому, что расторжение срочного трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК), в т.ч. и в случае прогула без уважительной причины, может иметь место до истечения срока его действия, но не за пределами этого срока.

Между тем из материалов дела видно, что действие контракта, заключенного между С. и КСУП «П» истекло 29.07.2013 г. Однако ответчик расторг трудовой договор с С. 10.09.2013 г., т.е. по истечении срока его действия. При этом поводом к его расторжению явилось отсутствие С. на работе с 30 июля по 10 сентября 2013 г., т.е. в период, когда обязательства сторон, основанные на трудовом договоре (в т.ч. обязанность работника выполнять оговоренную договором работу), уже были прекращены в связи с истечением срока его действия.

При новом рассмотрении дела исковые требования истицы об изменении формулировки причины увольнения были удовлетворены.

Вместе с тем суд направил в учреждение образования информацию о необходимости предъявления к С. иска о взыскании средств, затраченных на ее обучение.

Следует также иметь в виду, что в соответствии с п. 3 ч. 5 ст. 28 ТК при заключении трудового договора с молодыми рабочими (служащими) получившими профессионально-техническое, а также с молодыми специалистами получившими среднее специально высшее или послевузовское образование, предварительное испытание не устанавливается.

Но окончании обучения в учреждении образования молодым специалистам предоставляется отдых продолжительностью 31 календарный день, а выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников, - 45 календарных дней. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена.



Молодым специалистам предоставляются также компенсации в связи с переездом на работу в другую местность в соответствии с законодательством о труде.

Молодым специалистам, получившим среднее специальное или высшее образование, выплачивается денежная помощь в размере месячной стипендии назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии). Молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование, денежная помощь выплачивается 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.

Справка о размере стипендии выдается учреждением образования при выдаче документа об образовании.

Обучение за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов влечет возложение на молодых специалистов определенных обязанностей. Так, молодой специалист обязан прибыть к нанимателю, к которому он направлен на работу по распределению, оформить трудовые отношения и отработать по распределению 1 год после получения профессионально-технического образования, 2 года — после получения среднего специального или высшего образования.

Выпускники, получившие высшее образования по профилю «Здравоохранение», обязаны отработать 2 года после прохождения стажировки (интернатуры).

Пример 2. *П. после окончания Минского медицинского университета 2.08.2011 г. была принята на работу в учреждение здравоохранения на должность врача-стажера. Решением аттестационной комиссии от 23.06.2012 г. ей присвоена квалификация врача-педиатра. 1.07.2012 г. она переведена на должность врача-педиатра и с ней заключен трудовой договор на выполнение работы по этой должности. 17.07.2013 г. П. подала нанимателю заявление об увольнении с работы по собственному желанию и 17.08.2013 г. на работу не вышла. Приказом от 14.09.2013 она была уволена по п. 5 ст. 42 ТК за прогулы, совершенные с 17.08.2013 г. Считая увольнение за прогул незаконным, т.к. после окончания учебного заведения она отработала 2 года и наниматель был обязан*



уволить ее согласно поданному заявлению по собственному желанию, истица просила суд изменить формулировку причины увольнения с п. 5 ст. 42 ТК (прогул) на ст. 40 ТК (по желанию работника).

Решением суда в иске об изменении формулировки причины увольнения отказано.

Согласно ст. ст. 56, 57 Закона от 18.06.1993 № 2435-ХІІ «О здравоохранении» право на занятие должности врача-специалиста (провизора-специалиста) имеют лица, получившие высшее медицинское (фармацевтическое) образование при условии прохождения интернатуры и сдачи после ее прохождения квалификационного экзамена. Лицо, успешно сдавшее квалификационный экзамен, переводится организацией здравоохранения на должность врача-специалиста по полученной специальности.

В соответствии с п. 3 ст. 84 Кодекса об образовании для лиц, получивших высшее образование по профилю образования «Здравоохранение», срок обязательной работы исчисляется с даты заключения трудового договора по должности врача-специалиста.

Таким образом, период прохождения стажировки (интернатуры) не входит в срок обязательной отработки молодого специалиста—выпускника учреждений образования по профилю «Здравоохранение».

Из материалов дела видно, что после присвоения П. квалификации врача-специалиста она была переведена на должность врача-педиатра, с ней 1.07.2012 г. заключен трудовой договор на выполнение работы по этой должности. С этого момента и стал исчисляться 2-летний срок обязательной отработки молодого специалиста. Поэтому невыход на работу 17.08.2013 г. является прогулом и наниматель имел основания для увольнения П. по п. 5 ст. 42 ТК.

Одновременно суд направил учреждению образования информацию для решения вопроса о предъявлении иска о взыскании средств, затраченных государством на обучение П.

Не отработавшие установленный срок обязательной работы выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения, обязаны возместить в республиканский и (или) местный бюджеты средства, затраченные государством на их подготовку.

В то же время законодательством установлено, что в определенных случаях выпускники, приступившие к работе и не отработавшие установленный срок обязательной работы, освобождаются от возмещения средств, затраченных государством на их подготовку. Такие лица перечислены в п. 2 ст. 88 Кодекса об образовании. К ним, в частности, относятся: дети-инвалиды возрасте до 18 лет, инвалиды I или II группы при невозможности предоставления путем перераспределения, последующего направления на работу нового места работы с учетом их состояния здоровья по месту жительства родителей, мужа (жены) или с их согласия иного имеющегося в наличии места работы; лица, имеющие медицинские противопоказания к работе по полученной специальности и присвоенной квалификации, при невозможности предоставления путем



перераспределения, последующего направления на работу нового места работы с учетом состояния их здоровья и др.

От возмещения средств, затраченных государством на подготовку, освобождаются дети-сироты и дети, оставшиеся на попечения родителей, не отработавшие установленный срок обязательной работы, в возрасте от 18 до 23 лет.

Лица, получившие профессионально-техническое или среднее специальное образование, поступившие в год получения соответствующего образования в учреждения образования для получения образования более высокого уровня (ступени) в дневной форме обучения за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, освобождаются от обязательной работы по распределению.

Однако поступление в учреждения образования для получения образования более высокой ступени на платной основе не освобождает выпускника от обязательной отработки или от возмещения средств, затраченных государством на его обучение.

Пример 3. Ж. с 1.09.2009 г. по 30.06.2012 г. обучался в УО «Г-ский профессиональный лицей сельскохозяйственного производства» за счет средств областного бюджета. По окончании лицея он был направлен на работу в ЧСУП «Пинсксовхозстрой ПМК №14», где должен был отработать 1 год. Однако к работе по распределению Ж. не приступил, т.к. с 6.08.2012 г. был зачислен на 1 курс БИГУ на дневную форму обучения на платной основе.

УО обратилось в суд о взыскании с Ж. средств, затраченных государством на его обучение. При рассмотрении дела суд удовлетворил требования У О, поскольку Ж являлся выпускником УО, обеспечивающего получение профессионально-технического образования за счет средств местного бюджета, был направлен на работу по распределению и не отработал установленный законом срок К лицам, которые в соответствии с п. 2 ст. 88 Кодекса об образовании освобождаются от возмещения в республиканский или местный бюджеты затраченных государством средств на их подготовку, Ж не относился.

Не освобождало Ж. от возмещения указанных средств и то обстоятельство, что он поступил на обучение в УО для получения высшего образования. В соответствии с действующим законодательством освобождаются от обязательной отработки, а следовательно, и от возмещения затраченных на обучение средств, лица, принятые в год получения профессионально-технического образования в учреждения образования для получения среднего специального или высшего образования I ступени в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов. Ж. был принят для получения образования на платной основе.

Определение размера средств, затраченных государством на подготовку молодого специалиста, подлежащих возмещению в республиканский и (или) местный бюджет, урегулировано Положением о порядке возмещения средств.

Сумма средств, затраченных государством на подготовку молодого специалиста, рассчитывается исходя из среднемесячной стоимости



подготовки одного обучающегося за весь период подготовки, умноженной на корректирующий коэффициент и количество полных месяцев подготовки. Полученное произведение делится на количество месяцев в зависимости от установленного срока обязательной отработки и умножается на количество неотработанных полных месяцев.

Корректирующий коэффициент исчисляется путем деления среднемесячной стоимости подготовки одного обучающегося в последний календарный год подготовки на среднемесячную стоимость подготовки одного обучающегося за весь период подготовки.

Как показывает практика, определяемый в соответствии с Положением о порядке возмещения средств размер средств, подлежащих взысканию в связи с неотработкой установленного законом срока, является значительным и превышает реальные затраты на обучение.

Если молодой специалист приступил к работе у нанимателя, к которому он был распределен, однако уволился до истечения срока отработки, то взыскание производится пропорционально неотработанному сроку.

Молодые специалисты освобождаются от возмещения средств, затраченных на их подготовку, если трудовой договор (контракт) с ними расторгнут в связи с:

- ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК);

- нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст. 41 ТК);

- несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению работы (п. 2 ст. 42 ТК);

- неявкой на работу в течение более 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (п. 6 ст. 42 ТК);

- обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (п.п. 2 и 3 ст. 44 ТК).

При наличии сведений о том, что молодой специалист не приступил к работе по направлению или уволился до истечения срока обязательной отработки, учреждение образования принимает решение о возмещении выпускником затраченных средств. Такое решение оформляется приказом руководителя учреждения образования.

Копия приказа и расчет суммы средств, подлежащих взысканию в бюджет, направляются выпускнику с извещением о необходимости возмещения затраченных средств в добровольном порядке в 6-месячный срок. По истечении 6-месячного срока при отсутствии добровольного возмещения учреждение образования обращается в суд с соответствующим иском.

Решение суда о взыскании средств, затраченных на обучение, исполняется в порядке, установленном Гражданским процессуальным кодексом.



При задержке исполнения решения о взыскании денежных сумм в соответствии со ст. 218 ГПК по заявлению взыскателя или должника суд, рассмотревший дело, может произвести индексацию взысканных судом денежных сумм на день исполнения решения.

Имеют место случаи, когда выпускники учреждений образования под разными предлогами отказываются приступить к работе у нанимателя, к которому они направлены по распределению.

Пример 4. Учреждение образования обратилось в суд с иском о взыскании средств, затраченных на обучение. При рассмотрении дела судом установлено, что Л. обучалась в У О, обеспечивающем получение среднего специального образования по специальности «Технология силикатных и тугоплавких неметаллических материалов и изделий», на дневном отделении за счет средств бюджета. После окончания обучения она была распределена на работу в КУП «Л-кий комбинат строительных материалов». Прибыв на предприятие, Л. отказалась заключить трудовой договор о работе в должности техника-лаборанта, хотя эта работа соответствует полученной в техникуме специальности.

Отказавшись от трудоустройства в организацию, куда она была направлена, Л. обратилась в учреждение образования с требованием о ее перераспределении, ссылаясь на то, что ей не предложена работа по специальности и не была предоставлена жилая площадь.

В перераспределении на другое предприятие Л. было отказано в связи с отсутствием оснований. Полученная Л. специальность в техникуме позволяет ей работать как техником-технологом, так и техником-лаборантом. Должностные оклады по этим должностям одинаковы.

Установлено также, что всем прибывшим молодым специалистам были произведены предусмотренные законодательством выплаты, предоставлены места в общежитии, а в последующем - служебные жилые помещения.

Отсутствие предусмотренных законодательством оснований для перераспределения Л. подтверждается проверками, проведенными Минобразования, Минархитектуры и строительства, органами прокуратуры.

После отказа в перераспределении Л. так и не прибыла на предприятие, куда она была направлена.

Согласно ст. 88 Кодекса об образовании выпускники, не отработавшие установленный срок обязательной работы, обязаны возместить в республиканский и (или) местный бюджет средства, затраченные государством на их подготовку.

С учетом изложенного иск учреждения образования был удовлетворен.

Молодой специалист, направленный на работу к определенному нанимателю, вправе ставить вопрос о перераспределении в другую организацию при наличии определенных обстоятельств. В соответствии со ст. 85 Кодекса об образовании учреждение образования в течение сроков обязательной работы по распределению осуществляет последующее распределение (перераспределение) выпускников в случаях:



-отказа нанимателя в приеме на работу выпускнику, направленному на работу в соответствии с заявкой этого нанимателя или договором о взаимодействии, договором о подготовке специалиста (рабочего, служащего);

- невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией по окончании военной службы по призыву в Вооруженных Силах РБ, других войсках и воинских формированиях РБ при желании выпускника работать по распределению;

- перевода молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) с его согласия от одного нанимателя к другому (п. 4 ст. 35 ТК) по согласованию между ними в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией;

- отчисления из учреждения образования (организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования) лица, принятого для получения образования более высокого уровня, который не отработал срок обязательной работы по распределению после получения профессионально-технического, среднего или высшего образования;

- расторжения с ними трудового договора в случаях, предусмотренных п. 3 ст. 88 Кодекса об образовании (в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора, ст. 41 ТК, п.п. 1,2 и 6 ст. 42 ТК, п.п. 2 и 3 ст. 44 ТК);

- возникновения у молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) обстоятельств, при которых место работы выпускнику предоставляется в порядке, предусмотренном п. 6 ст. 83 Кодекса об образовании.

Учреждения образования, подчиненные Минздраву, принимают решение о перераспределении молодых специалистов по согласованию с указанным министерством.

Для рассмотрения вопроса о перераспределении молодой специалист обращается в учреждение образования, направившее его на работу. При обращении предъявляется паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, а также документы, подтверждающие право на последующее направление на работу.

Перераспределение осуществляется комиссией учреждения образования. После принятия решения о перераспределении выпускнику выдается новое свидетельство о направлении на работу. Срок обязательной работы по перераспределению определяется сроком обязательной работы по распределению и уменьшается на время, отработанное выпускником по распределению.

В случае невозможности предоставления комиссией при перераспределении места трудоустройства в соответствии с полученной специальностью (профессией) и присвоенной квалификацией выпускнику предоставляется право на самостоятельное трудоустройство.



Молодой специалист, получивший справку о самостоятельном трудоустройстве, теряет статус молодого специалиста.

Увольнение молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) или перевод их на работу, которая не связана с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, до окончания срока работы по распределению запрещается, за исключением случаев:

- перехода на выборную должность (п. 4 ст. 35 ТК);
- принятия решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве;
- зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени);
- нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст. 41 ТК);
- увольнения по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным в п.п. 1, 2, 4-9 ст. 42 ТК, п.п. 2—7 ст. 47 ТК, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным в п.п. 1-3, 5-7 ст. 44 ТК

Судебная практика показывает, что молодые специалисты, не желая продолжать работу в организации, куда они направлены по распределению, допускают нарушения трудовой дисциплины с целью их увольнения по инициативе нанимателя.

Пример 5. *М. 22.06.2012г. окончил учреждение образования, в котором он обучался в дневной форме получения образования за счет средств республиканского бюджета, ему присвоена квалификация «специалист по социальной работе — психолог», и по распределению он был направлен на работу в ГУ «К-кий территориальный центр социального обслуживания населения». В соответствии с ведомостью персонального распределения М. обязан был прибыть на место работы 1.08.2012 г. Он прибыл на работу 15.08.2012 г., ему была предоставлена работа по специальности, заключен контракт на 2 года, подобрано недорогое благоустроенное жилье в виде отдельной комнаты по договору найма. На учет нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы М. не встал, поскольку из Минска не выписался. М. обращался в учреждение образование с просьбой о перераспределении или выдаче справки о самостоятельном трудоустройстве, поскольку был недоволен размером заработной платы и жилищными условиями, однако ему было в этом отказано.*

5.01.2013 г. М. подал заявление об увольнении и с 11.01.2013 г. на работу не вышел. Нанимателем после предварительного получения согласия профсоюза на увольнение за прогулы М. уволен с работы по п. 5 ст. 42 ТК.

М. обратился в суд с иском об изменении формулировки причины увольнения с п. 5 ст. 42 ТК на ст. 41 ТК. Решением суда М. в иске отказано, поскольку судом установлено, что наниматель не нарушал условий контракта, создал для М. необходимые условия труда, подобрал жилье, установил размер заработной платы в соответствии со штатным расписанием, производил премирование



работника, доплату из фонда производственного социального развития, также из фонда экономии. Причиной увольнения явилось длительное отсутствие на работе без уважительных причин.

В кассационной жалобе М. просил об отмене решения, указывая, что требование об обязательной отработке по распределению в течение 2 лет приобретает характер принудительного труда, что противоречит ч. 4 ст. 41 Конституции, а обязанность возместить расходы за обучение противоречит ст. 49 Конституции, гарантирующей бесплатное образование.

Определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда решение суда оставлено без изменения исходя из следующего. М. воспользовался своим правом бесплатно получить образование в государственном высшем учебном заведении. После окончания учебного заведения с его ведома и согласия он был направлен на работу в ГУ «К-кий территориальный центр социального обслуживания населения», где с ним был заключен контракт сроком на 2 года. Такой труд не является принудительным.

Ксения КЕНИК,

кандидат юридических наук,

доцент, заслуженный юрист РБ

10 марта 2015 года № 18